



Corso di dottorato di ricerca in:

SCIENZE GIURIDICHE

in convenzione con l'Università degli Studi di Trieste

XXXIII Ciclo

**IL MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI
STATUNITENSE**

Dottorando

Andrea Zubin

Supervisore

Prof.ssa Roberta Nunin

Anno 2021

Per Sarah

INDICE

IL MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI STATUNITENSE

ABBREVIAZIONI IX

PREMESSA XIII

SEZIONE I – INTRODUZIONE AL *LABOR LAW* USA

CAPITOLO I – STORIA DEL *LABOR LAW* NEGLI STATI UNITI

1. Mercato del lavoro, <i>labor law</i> e relazioni industriali	3
2. Evoluzione storica del <i>labor law</i> statunitense	6
2.1. L'epoca coloniale e rivoluzionaria	6
2.2. L'epoca di transizione	12
2.3. L'età contemporanea	20
3. Il quadro attuale	27

CAPITOLO II – FONTI DEL *LABOR LAW*

1. Il sistema delle fonti statunitense	35
2. <i>Common law, case law e arbitration awards</i>	41
3. Costituzioni e <i>statute law</i>	49
4. Provvedimenti amministrativi	59
5. La contrattazione collettiva (rinvio)	63
6. Il diritto internazionale	67

SEZIONE II – DIRITTI, ORGANIZZAZIONE E RAPPRESENTANZA SINDACALE

CAPITOLO I – PARTI SOCIALI E DIRITTI SINDACALI

1. La struttura delle relazioni industriali	71
---	----

INDICE

2. Gli attori delle relazioni industriali statunitensi	76
2.1. Le organizzazioni sindacali	76
2.2. Il datore di lavoro e le associazioni datoriali	84
2.3. La parte pubblica	87
3. Diritti e libertà sindacali	91
3.1. La libertà sindacale e di <i>concerted activities</i>	95
3.2. Le <i>unfair labor practices</i> del datore di lavoro	101
3.3. Le <i>unfair labor practices</i> dell'organizzazione sindacale	105

CAPITOLO II – LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

1. Rappresentanza e contrattazione collettiva	109
2. La costituzione della rappresentanza sindacale	114
2.1. Individuazione della <i>bargaining unit</i>	116
2.2. L'elezione del rappresentante esclusivo	123
2.3. Rappresentanza senza elezione	133
3. Il rappresentante esclusivo dei lavoratori	138

SEZIONE III – CONTRATTO E CONFLITTO COLLETTIVO

CAPITOLO I – IL CONTRATTO COLLETTIVO

1. La contrattazione collettiva	147
1.1. L'obbligo di contrattare	149
1.2. La durata dell'obbligo di contrattare	154
1.3. L'oggetto della contrattazione collettiva	160
2. La conclusione del contratto collettivo	165
2.1. La struttura del contratto collettivo	167
2.2. L'efficacia del contratto collettivo	175
3. L'applicazione del contratto collettivo	182
3.1. Le <i>grievance procedures</i>	182
3.2. L'arbitrato	185

CAPITOLO II – IL CONFLITTO COLLETTIVO

1. Il diritto di sciopero	191
1.1. Limitazioni al diritto di sciopero	194
1.2. Il diritto di sostituire gli scioperanti	199
1.3. Lo sciopero nel pubblico impiego	202
2. Boicottaggio, picchetto e altre <i>secondary actions</i>	205

INDICE

3. La serrata	209
4. La repressione del conflitto illegittimo	211
4.1. Il procedimento di repressione delle <i>unfair labor practices</i>	214
4.2. Rimedi alle <i>unfair labor practices</i>	217

SEZIONE IV – LA CIRCOLAZIONE DEL MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI USA: UNO STUDIO DEL CASO FCA

CAPITOLO I – L’INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Le relazioni industriali nel mercato globale	223
2. La circolazione dei modelli di relazioni industriali	227
3. La scelta di un caso di studio: La contrattazione collettiva del gruppo FCA	232

CAPITOLO II – LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL GRUPPO FCA

1. L’assetto della contrattazione collettiva del Gruppo FCA	239
2. Accentramento della rappresentanza e decentramento del contratto collettivo	246
3. Politiche retributive e salario di produttività	254
4. La regolamentazione del conflitto e la soluzione conciliata delle controversie individuali e collettive	261

CONCLUSIONI	269
-------------	-----

BIBLIOGRAFIA

DOTTRINA	279
----------	-----

GIURISPRUDENZA	307
----------------	-----

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	313
---------------------------	-----

LEGISLAZIONE	315
--------------	-----

SITOGRAFIA	317
------------	-----

ABSTRACT	319
----------	-----

ABBREVIAZIONI

AAA	<i>American Arbitration Association</i>
AALS	<i>Association of American Law Schools</i>
ABA	<i>American Bar Association</i>
ADA	<i>American with Disabilities Act</i>
ADEA	<i>Age Discrimination in Employment Act</i>
ADR	<i>Alternative Dispute Resolution</i>
AFL	vedi AFL-CIO
AFL-CIO	<i>American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations</i>
ALJ	<i>Administrative Law Judge</i>
ALPA	<i>Air Line Pilots Association</i>
AQCFR	Associazione Quadri e Capi FIAT
CBA	<i>Collective bargaining agreement</i>
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
CETA	<i>Comprehensive Employment and Training Act</i>
CFR	<i>Code of Federal Regulations</i>
CIA	<i>Central Intelligence Agency</i>
CIO	vedi AFL-CIO
COLA	<i>Cost of Living Adjustment</i>
CONFSAI	Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori
CTW	<i>Change to Win Coalition</i>
DLS	<i>Department of Labor Statistics</i>
DOL	<i>Department of Labor</i>
EEOC	<i>Equal Employment Opportunity Commission</i>
ESR	<i>Economic and Social Rights</i>
FBI	<i>Federal Bureau of Investigation</i>
FCA	FIAT Chrysler Automobiles
FIAT	Fabbrica Italiana Automobili Torino
FIM-CISL	Federazione Italiana Metalmeccanici – Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori
FIOM-CGIL	Federazione Impiegati Operai Metallurgici – Confederazione Generale Italiana del Lavoro
FISMIC	Federazione Italiana Sindacati Metalmeccanici e Industrie Collegate
FLSA	<i>Fair Labor Standards Act</i>
FMCS	<i>Federal Mediation and Conciliation Service</i>

ABBREVIAZIONI

FSLRS	<i>Federal Service Labor Management Relations Statute</i>
GM	<i>General Motors Corporation</i>
HRM	<i>Human Resources Management pattern</i>
ICEM	<i>International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions</i>
IIED	<i>Intentional Infliction of Emotional Distress</i>
IIRA	<i>International Industrial Relations Association</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i>
IMF	<i>International Metalworkers' Federation</i>
ITGLWF	<i>International Textiles Garment and Leather Workers' Federation</i>
KOL	<i>Noble Order of the Knights of Labor</i>
LMA	<i>Labor Management Relations Act o Taft-Hartley Act</i>
LMRDA	<i>Labor-Management Reporting and Disclosure Act</i>
LSAT	<i>Law School Admission Test</i>
NAFTA	<i>North American Free Trade Agreement</i>
NAM	<i>National Association of Manufacturers</i>
NLRA	<i>National Labor Relations Act</i>
NLRB	<i>National Labor Relations Board</i>
NLU	<i>National Labor Union</i>
NSA	<i>National Security Agency</i>
OECD	<i>Organization for Economic Cooperation and Development</i>
OIL	<i>Organizzazione Internazionale del Lavoro, vedi anche ILO</i>
OLMS	<i>Office of Labor-Management Standard</i>
ONU	<i>Organization of United Nations</i>
OO.SS.	<i>Organizzazioni Sindacali</i>
OSHA	<i>Occupational Safety and Health Act o Occpational Safety and Health Administration</i>
PAC(s)	<i>Political Action Committee(s)</i>
PATCO	<i>Professional Air Traffic Controllers Organization</i>
PRO Act	<i>Protecting the Right to Organize Act</i>
QAA	<i>Quality Achievement Award</i>
QCR	<i>Question Concerning Representation</i>
RLA	<i>Railway Labor Act</i>
RSA	<i>Rappresentanze Sindacali Aziendali</i>
RSU	<i>Rappresentanza Sindacale Unitaria</i>
RTW	<i>Right to Work statute</i>
SCOTUS	<i>Supreme Court of the United States, vedi anche USSC</i>
SSA	<i>Social Security Act</i>

ABBREVIAZIONI

SUB	<i>Supplementary Unemployment Benefit</i>
UAW	<i>International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America</i>
UDFR	<i>Union Duty of Fair Representation</i>
UGLM	<i>Unione Generale dei Lavoratori Metalmeccanici</i>
UILM-UIL	<i>Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici – Unione Italiana del Lavoro</i>
ULP(s)	<i>Unfair Labor Practice(s)</i>
UMSCA	<i>United States-Mexico-Canada Agreement</i>
USA	<i>United States of America</i>
USC	<i>United States Code o Code of Laws of the United States of America</i>
USSC	<i>United States Supreme Court vedi anche SCOTUS</i>
USW	<i>United Steelworkers of America</i>
UWA	<i>Utility Workers of America</i>
WARN Act	<i>Worker Adjustment and Retraining Notification Act</i>
WCM	<i>World Class Manufacturing</i>

PREMESSA

La presente tesi ha per oggetto la disciplina delle relazioni industriali nell'ordinamento statunitense.

Quattro sono le caratteristiche fondamentali dell'ordinamento di *labor law* USA: innanzitutto il decentramento pieno del sistema di contrattazione collettiva, che assume, virtualmente nella totalità dei casi, una dimensione esclusivamente aziendale. Inoltre, l'efficacia *erga omnes* dei *collective bargaining agreements*, assicurata dal principio di rappresentanza sindacale unica ed esclusiva. Ed ancora, l'intervento della parte pubblica per il tramite di *labor boards* con giurisdizione sui procedimenti in tema di rappresentanza e condotte antisindacali. Da ultimo, il contenimento del conflitto individuale e collettivo per tutta la vigenza del contratto collettivo attraverso strumenti di *alternative dispute resolution*.

In astratto si è dunque in presenza di un sistema che sembra prestarsi come modello utile alla correzione delle criticità presenti nell'ordinamento italiano. Dottrina e legislatore, a torto o a ragione, promuovono in linea generale la contrattazione decentrata quale chiave del rilancio produttivo delle imprese, ricercano la massima efficacia soggettiva dei contratti collettivi, vedono di buon occhio gli strumenti partecipati e non contenziosi per la soluzione delle dispute sui luoghi di lavoro.

La ricerca svolta mira in primo luogo ad esporre l'attuale quadro delle fonti di *labor law* statunitense, muovendo dalle ragioni storiche del suo sviluppo, partendo dall'epoca coloniale per arrivare ai giorni nostri attraverso la stagione dei grandi *statute* federali del *New Deal* rooseveltiano (Sezione I).

Si passa poi a ricostruire la complessa disciplina che governa le relazioni industriali statunitensi con particolare attenzione per il settore privato soggetto al *National Labor Relations Act*. Di questa si intende fornire un quadro quanto più sistematizzato, tenendo conto delle peculiarità di un ordinamento statunitense che non solo è di *common law* ma è anche federale, avendo almeno cinquanta ordinamenti statali al suo interno.

La Sezione II della ricerca introduce gli attori delle relazioni sindacali statunitensi e ne delinea lo *status* in termini di reciproci diritti ed obblighi. Al suo interno, un capitolo apposito è dedicato alla questione della rappresentanza sindacale, soprattutto come presupposto per l'avvio del processo della contrattazione collettiva.

La fase dinamica delle relazioni sindacali statunitensi forma l'oggetto della Sezione III. La sua prima parte è interamente rivolta allo studio del *collective bargaining agreement* di diritto USA. Si muove quindi dalla fase della contrattazione per giungere alla sua stipula, chiarendone la struttura, l'oggetto ma anche l'amministrazione delle controversie sorgenti dalla sua applicazione. La seconda parte è rivolta all'esame delle *weapons of economic conflict*, intese come sciopero, picchetto e serrata. Si chiarirà soprattutto la debolezza della protezione

dei mezzi di conflitto sindacale, vietati quando atipici e sospesi durante la vigenza del contratto collettivo.

La Sezione IV intende verificare l'assunto in premessa. Se il sistema di relazioni industriali statunitense si presta sul piano teorico a rimediare alle inefficienze di quello italiano è bene valutarne l'eventuale pratica applicazione. Si è quindi deciso di svolgere lo studio di un caso, finalizzato ad esaminare l'eventuale adozione di pratiche di relazioni industriali simili a quelle statunitensi in Italia. Muovendo dal presupposto che la globalizzazione, la stagnazione economica ed il vertiginoso sviluppo tecnologico favoriscono la convergenza degli istituti giuridici, ci si è determinati ad approfondire come ciò si manifesti nelle contrattazioni aziendali interne ai gruppi multinazionali.

Si è perciò individuato il Gruppo FCA (oggi Stellantis) proprio perché nato dalla fusione tra Chrysler, una delle società maggiormente sindacalizzate dell'industria manifatturiera USA, e FIAT, il primo datore di lavoro ad aver sperimentato il massimo decentramento della contrattazione collettiva aziendale in Italia. Si è quindi tentata la comparazione dell'assetto delle relazioni industriali del Gruppo FCA tra USA e Italia, per poi passare al confronto tra le previsioni dei *collective bargaining agreements* e dei contratti collettivi specifici di lavoro. Segnali di convergenza tra i modelli di relazioni industriali italiano e statunitense sono stati ritrovati nell'accentramento della rappresentanza, nelle politiche salariali d'incentivo alla produttività e nelle modalità di regolamentazione del conflitto individuale e collettivo.

SEZIONE I

INTRODUZIONE AL *LABOR LAW* USA

CAPITOLO I

STORIA DEL *LABOR LAW* NEGLI STATI UNITI

SOMMARIO: 1. Mercato del lavoro, *labor law* e relazioni industriali – 2. Evoluzione storica del *labor law* statunitense – 2.1. L'epoca coloniale e rivoluzionaria – 2.2. L'epoca di transizione – 2.3. L'età contemporanea – 3. Il quadro attuale

1. *Mercato del lavoro, labor law e relazioni industriali*

Il mercato del lavoro è un'istituzione centrale in qualsiasi economia moderna. In una situazione perfettamente concorrenziale esso consentirebbe ai lavoratori di trovare un'occupazione adeguata alle loro aspirazioni e formazione in un tempo appropriato. Di contro permetterebbe alle imprese di soddisfare la propria domanda di lavoro in un tempo ragionevole e ad un costo di equilibrio¹. Un modello siffatto, secondo gli economisti del lavoro, non sarebbe tuttavia praticabile né, invero, desiderabile².

Vi sono molteplici ragioni per la regolamentazione del mercato del lavoro. Il primo argomento in tal senso è di tipo redistributivo ed assume due possibili connotazioni. Da un lato infatti vi è la necessità di riequilibrare l'«*inherent inequality of bargaining power*»³ tipica del contratto di lavoro subordinato. Sotto questo profilo la regolamentazione del mercato del lavoro consente ai lavoratori di ottenere le condizioni di lavoro di cui avrebbero beneficiato se non contrattassero in condizioni sfavorevoli.

L'argomento redistributivo, nella sua seconda possibile accezione, evidenzia al contrario come la regolamentazione del mercato del lavoro sia il mezzo per una maggiore coesione sociale. I lavoratori con condizioni di lavoro migliori sarebbero infatti meno portati al conflitto sociale nelle sue forme maggiormente distruttive⁴.

Un ulteriore argomento in favore della regolamentazione del mercato del lavoro è che esso sarebbe il mezzo con cui una società può veicolare il proprio sistema di valori, ovvero quali siano le condizioni di lavoro ritenute eque. Contemporaneamente, l'imposizione di tutele al lavoro consentirebbe di orientare e modificare le preferenze degli attori del mercato stesso. In tal senso l'imposizione di *standard* minimi di sicurezza sul lavoro, ad esempio, permetterebbe di creare nella generalità dei lavoratori l'aspettativa di un lavoro sicuro come

¹ J. FERNANDEZ-VILLAVARDE, *The Economic Consequences of Labor Market Regulations*, in “University of Chicago Legal Forum”, 2017, n. 6, p. 119.

² B.E. KAUFMAN, *The Impossibility of a Perfectly Competitive Labour Market*, in “Cambridge Journal of Economics”, 2007, v. 31, n. 5, p. 776.

³ B. LANGELLE, *Human Development: A Way Out of Labour Law's Fly Bottle*, in *Philosophical Foundations of Labour Law*, eds. H. COLLINS, G. LESTER, V. MANTOOUVALOU, Oxford University Press, Oxford, 2018, p. 90. Si tratta della nozione nota in dottrina italiana come “dittatura contrattuale dell'imprenditore”.

⁴ M. BAREMBERG, *The Political Economy of the Wagner Act: Power, Symbol, and Workplace Cooperation*, in “Harvard Law Review”, 1993, v. 106, n. 7, p.1383.

condizione di partenza nella stipula dei contratti di lavoro⁵.

L'ultimo argomento a supporto della necessità di regolamentare il mercato del lavoro – favorito in special modo dagli economisti – consiste nella sua capacità di correggere l'inefficienza dello stesso. Così l'imposizione di regolamentazioni al mercato del lavoro consentirebbe di ovviare al monopsonio del mercato del lavoro, favorirebbe l'eliminazione dei costi esterni, permetterebbe una maggiore conoscenza delle condizioni di acquisto e vendita del lavoro, garantirebbe una maggiore mobilità professionale ed eliminerebbe i costi di transizione⁶.

La regolamentazione del mercato del lavoro è attuata innanzitutto mediante meccanismi d'incentivazione e finanziamento pubblico. Si pensi, ad esempio, alla previsione di un salario ribassato per l'apprendista⁷, ovvero alla galassia di esoneri contributivi per chi assuma persone con determinate caratteristiche soggettive oppure mediante le forme contrattuali preferite dal legislatore. Un secondo approccio è la normazione protettiva, imperativa e inderogabile che fissa i c.d. *mandates*, ovvero condizioni di lavoro minime da cui le parti del contratto individuale di lavoro non possono sciogliersi se non prevedendo condizioni migliorative. Siffatto approccio, a differenza dell'incentivazione, rovescia il costo della regolamentazione del mercato del lavoro dalla parte pubblica al datore di lavoro.

Lo strumento caratteristico della regolamentazione del mercato del lavoro – rispetto quella di altri mercati – è, tuttavia, la contrattazione collettiva, ovvero un «*atto di autoregolamentazione di interessi da parte di soggetti contrapposti (i datori di lavoro e i lavoratori)*»⁸. Si deve peraltro segnalare come la legislazione protettiva entri di frequente in relazione con la contrattazione collettiva. Ciò si verifica, ad esempio, nei casi disciplinati dalla l. 23 luglio 1991, n. 223 in Italia e dal *WARN Act*⁹ negli Stati Uniti, che invitano le parti sociali alla comunicazione preventiva ed all'esame congiunto in tema di licenziamenti collettivi.

Il complesso delle norme volte a regolare il mercato del lavoro negli Stati Uniti può essere ricompreso nel suo insieme sotto l'etichetta di “*work law*” o “*law of the workplace*”. Esso si compone di più branche, separatamente trattate dall'accademia Usa, generalmente distinguendo tra “*employment law*”, “*labor law*”, “*employment discrimination*” e “*employee-benefits law*”. L'*employment law* è il diritto del contratto individuale di lavoro subordinato, inteso sia come disciplina delle previsioni contrattuali, sia come *torts* applicabili al rapporto di lavoro, sia come protezioni minime imposte dalla legge e dal *common law*. Il *labor law*, d'altro canto, è la disciplina della contrattazione collettiva tra sindacati e datori di lavoro. L'*employment discrimination law* si riferisce alla repressione delle condotte discriminatorie

⁵ S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, Foundation Press, New York, 2008, p. 7.

⁶ *Ivi*, p. 10.

⁷ T. TREU, *La questione Salariale: Legislazione sui Minimi e Contrattazione Collettiva*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2019, n. 3, p. 767.

⁸ M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del Lavoro*, Quarta Edizione, Giappichelli, Torino, 2019, p. 21.

⁹ *Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, August 4, 1988, Pub. L. 100-379, 102 Stat. 890, 29 USC §§ 2101-2109.

delle minoranze ovvero alla promozione delle pari opportunità sul luogo di lavoro. L'*employee benefits law*, da ultimo, a connotazione maggiormente economica, si occupa degli aspetti fiscali, assicurativi e previdenziali inerenti al rapporto di lavoro¹⁰.

L'oggetto della presente trattazione è dunque il *labor law* statunitense, inteso come diritto della contrattazione collettiva, del processo della contrattazione collettiva nonché delle norme che ne presidiano l'applicazione e l'interpretazione¹¹.

Esso assume una cruciale importanza nel diritto del lavoro statunitense. Negli Stati Uniti, infatti, la regolamentazione del mercato del lavoro ha avuto innanzitutto la forma disciplina delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva. Solamente a partire dagli anni Settanta del secolo scorso legislatori e giudici – federali e statali – hanno iniziato il processo normazione del rapporto di lavoro. In effetti, contrariamente a quello che potremmo definire il modello europeo, il sistema USA si è mosso dal presupposto che le forze del mercato del lavoro fossero da sole sufficienti a regolare i problemi sorgenti nel contesto del rapporto di lavoro. Resta così in capo a colui che richiede la normazione provare l'esistenza di una ragione giustificatrice della stessa¹².

Determinante, per lo studio del *labor law* sono le *industrial relations* – relazioni industriali¹³. Esse sono strumento fondamentale nel contesto del “*dialogo sociale*” definito dall'OIL come:

«[...] ogni tipo di contrattazione, consultazione e scambio di informazioni tra rappresentanti dell'esecutivo, datori di lavoro e lavoratori in merito a problematiche d'interesse comune correlate a politiche sociali ed economiche»¹⁴.

La struttura del dialogo sociale può essere bipartita, coinvolgendo quindi solamente i datori di lavoro ed i lavoratori, oppure può essere tripartita quando prevede la partecipazione a vario titolo dell'esecutivo¹⁵.

Le relazioni industriali quindi non sono solamente un mezzo di (auto)regolamentazione del mercato del lavoro, ma, più ampiamente, il canale di soluzione delle controversie e dei conflitti tra i contrapposti interessi propri del rapporto di lavoro¹⁶. Esse sono indispensabili per valorizzare la natura intimamente umana del lavoro come fattore di produzione e, di conseguenza, per garantire delle condizioni dignitose nell'esecuzione del rapporto di lavoro¹⁷.

¹⁰ O. LOBEL, *The Four Pillars of Work Law*, in “Michigan Law Review”, 2006, v. 104, n. 6, p. 1539.

¹¹ A.L. GOLDMAN, R.L. CORRADA, *Labor Law in the Usa*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2011, p. 50.

¹² S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, cit., p. 1.

¹³ La nozione di *relazioni industriali*, sarà approfondita *infra* Cap. I, Sez. II, § 3. Per un inquadramento generale della questione si rinvia qui a J.T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, Harvard Business Press, Cambridge, 1958 e a G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, Il Mulino, Bologna, 2009.

¹⁴ Voce *Social dialogue* in *ILO Thesaurus*, <https://metadata.ilo.org/thesaurus>, ultimo accesso 17.03.2021.

¹⁵ A. TREBILCOCK, *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy Making*, International Labour Organization, Ginevra, 1994, p. 5.

¹⁶ B.E. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, Ginevra, 2004, p. 562.

¹⁷ J. BARBASH, *Industrial Relations Concepts in the USA*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, 1991, v. 46, n. 1, p. 91.

2. *Evoluzione storica del labor law statunitense*

L'elaborazione del *labor law* negli Stati Uniti conosce due fasi principali. Fino al XIX secolo, infatti, le relazioni industriali erano regolate da un complesso di norme derivate per lo più da principi di *common law*, mediante istituti di *property*, *contract*, *tort* e *procedure*. Solamente con il *New Deal* rooseveltiano il *common law* cede il passo ad un complesso corpo di *statute* (legislazione) e regolamentazioni amministrative che sviluppano il *labor law* come branca a sé stante dell'ordinamento statunitense¹⁸. Sotto un profilo prettamente storico, tuttavia, si possono riconoscere almeno tre periodi nelle relazioni industriali statunitensi: l'epoca coloniale, l'epoca di transizione – a partire dall'indipendenza dal Regno Unito – e l'età contemporanea. Qui di seguito si darà conto del quadro normativo del *labor law* in ciascun'era, completando il quadro con una descrizione delle linee di evoluzione attuali.

2.1. *L'epoca coloniale e rivoluzionaria*

L'economia dei coloni europei arrivati nel nuovo mondo si è fondata a lungo prevalentemente sull'agricoltura. Ciò segnatamente in ragione della straordinaria abbondanza di risorse naturali e della scarsa densità demografica contingente¹⁹. In questo contesto i coloni che fossero proprietari terrieri necessitavano di lavoro specializzato per la trasformazione delle materie prime da essi prodotte. Si afferma quindi il fenomeno degli *itinerant workers* (lavoratori itineranti), artigiani variamente specializzati che costituiscono il primo nucleo dell'industria manifatturiera nell'America pre-rivoluzionaria.

In un primo momento essi si spostano da fattoria a fattoria mettendo a disposizione dei proprietari terrieri le loro attrezzature ed abilità manuali volte a produrre beni trasformati dalle materie ricevute dall'ospite²⁰. Successivamente, con lo sviluppo dei primi centri urbani, gli artigiani itineranti che abbiano fatto fortuna accumulando un certo capitale si stabiliscono ed avviano una bottega. In questa fase ovviamente la produzione non è di massa, si tratta per lo più di attività previo ordine del cliente. Questo tipo di manifattura sostanzialmente artigianale e cittadina è anche la sorgente delle attività di carattere commerciale. Con l'espandersi della domanda di beni lavorati, infatti, l'artigiano non produce più esclusivamente dietro ordinazione ma incomincia ad impiegare, a sua volta, lavoratori e ad accumulare un *surplus* di prodotto da vendere nella sua zona.

In queste prime fasi il rapporto tra “datori di lavoro” e “lavoratori” (o meglio *master*

¹⁸ R.A. EPSTEIN, *A Common Law of Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation*, in “The Yale Law Journal”, 1983, v. 92, n. 8, p. 1367.

¹⁹ J.L. ROSENBLOOM, *The Colonial American Economy*, in “Economics Working Papers: Department of Economics”, 2018, n. 1, p. 2.

²⁰ E.M. STEWART, J.C. BOWEN, *History of Wages in the United States*, United States Bureau of Labor Statistics, Washington, 1966, p. 112.

and *servant*)²¹ è sostanzialmente privo di rilevanti conflitti. Il datore di lavoro è infatti egli stesso stato – o è ancora – coinvolto materialmente nelle attività produttive, lungi dall’essere un puro investitore di capitale. Al contempo l’ampiezza del mercato del lavoro è sostanzialmente locale e limitatamente concorrenziale, pertanto il costo di eventuali aumenti di salario o di condizioni migliorative concesse ai singoli lavoratori possono essere agevolmente rovesciate sul consumatore²².

Per quanto attiene ai tipi di rapporto di lavoro, tra i coloni americani si individuano due principali²³ categorie di lavoratori tra quelli impiegati nelle varie imprese sopra descritte: gli *indentured servants* ed i *free laborers*.

La condizione dei lavoratori nelle colonie quindi è dipendente dalle modalità in cui è instaurato e svolto il rapporto di lavoro. La partizione fondamentale è tra lavoro degli individui liberi e lavoro servile, quest’ultimo prestato dagli schiavi (*slaves*) oppure dagli *indentured servants*.

L’*indentured servitude* è una forma di servitù volontaria, ideata dalla *Virginia Company* negli anni Venti del XVII secolo. Nella sostanza si tratta di un contratto con cui una delle parti si impegna a prestare il proprio lavoro senza il corrispettivo di un salario per un periodo di durata tra i quattro e sette anni. In cambio, lo stesso non sostiene il costo del trasporto per la migrazione nelle colonie britanniche²⁴. Con il termine “*indenture*” si indicava l’atto di piegare a metà il foglio – se presente – contenente le clausole del contratto di servitù stipulato tra *master* e *servant*. Dette clausole erano riportate in doppia copia, una per ciascuna metà del foglio piegato. Quest’ultimo era quindi strappato lungo la piega (*indentation*) in modo che ciascuna parte del contratto ne ricevesse una. L’emancipazione del *servant* avveniva mediante consegna al *servant* della copia dell’*indenture* conservata dal *master* e sulla quale quest’ultimo riconosceva l’adempimento dei termini del contratto²⁵.

Le motivazioni per ricorrere all’*indenture* erano molto varie. Per lo più si trattava di soggetti interessati a migrare ma troppo poveri per sostenere il costo del viaggio nel Nuovo Mondo. In questi casi il lavoro servile era il corrispettivo dovuto a chi li trasportasse nelle colonie. In altri casi si trattava di soggetti imprigionati per debiti che avessero trovato un *master* che li estinguesse e li portasse con sé in America in cambio del loro lavoro gratuito. Si segnalano anche casi di criminali comuni che accettavano di essere venduti a padroni in partenza come modalità di espiatione della pena residua. Giunti in America, i *servant* erano quindi messi

²¹ Voce *Master and Servant*, in *Ballentine’s Law Dictionary*, 3rd, Lexis Nexis, Dayton, 2010, Secondo il *Ballentine’s*, il significato storico delle due espressioni sarebbe genericamente sinonimo di datore di lavoro e lavoratore. Attualmente ovviamente si preferisce l’uso, rispettivamente di *employer* e *employee*.

²² J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, 2nd, The Free Press, New York, 1966, p. 5.

²³ Oltre a questi vi sono anche i *seagoing laborers*, lavoratori marittimi assimilabili ai *free laborers* ma soggetti a condizioni particolari d’impiego correlate alle caratteristiche dell’attività svolta.

²⁴ J. WAREING, *Indentured Migration and the Servant Trade from London to America, 1618-1718*, Oxford University Press, Oxford, 2017, p. 44.

²⁵ J. CIMENT, J. RADZILOWSKI, *American Immigration: An Encyclopedia of Political, Social, and Cultural Change*, 2nd, Routledge, New York, 2015, p. 114.

all’asta e rivenduti al miglior offerente alle condizioni stipulate nell’*indenture* scritta – quando presente – oppure secondo i costumi locali quando essa era stata oralmente pattuita²⁶.

L’entità del fenomeno è relevantissima: si stima che almeno il settanta per cento degli immigrati bianchi nelle colonie britanniche d’America nel XVII secolo fossero legati da una qualche forma di *indenture*. Inizialmente esso ha riguardato per lo più lavoratori maschi provenienti dall’Inghilterra, ma si è poi esteso anche a scozzesi, irlandesi, tedeschi e svizzeri. Nel suo complesso il sistema della servitù volontaria è stato fondamentale nel fornire forza lavoro in particolar modo al settore agricolo ed ha portato in Nord America almeno 320.000 lavoratori²⁷.

Quanto agli obblighi sorgenti dal contratto stipulato tra *master* e *indentured servant*, essi sono piuttosto variabili. In linea generale l’*indenture* aveva una durata tra uno e sette anni, con un tempo medio di circa quattro anni. Durante tutto questo periodo al *master* era fatto obbligo di fornire vitto, alloggio e abbigliamento al *servant* in cambio del lavoro prestato. Le condizioni del servo erano comunque severe essendo l’*indenture* oggetto di proprietà privata. Per questo motivo essa poteva essere liberamente acquistata e venduta senza il consenso del *servant*, poteva inoltre essere affittata nonché trasferita *mortis causa* per testamento. Inoltre al servo potevano essere liberamente inflitte punizioni corporali come mezzi di correzione per condotte negligenti o infedeli ed insubordinazione. Per la diserzione era prevista sovente la pena di morte o almeno un prolungamento della durata dell’*indenture*²⁸.

Lo *status* del servo volontario non era comunque del tutto assimilabile alla proprietà, e, a differenza dello schiavo, era considerato un soggetto di diritto sotto diversi profili. In questo senso si devono anche segnalare alcune legislazioni coloniali, in particolar modo in Virginia, Nord e Sud Carolina e Maryland, che riconoscono alcune tutele al servo, financo la protezione da “*trattamenti inumani*”²⁹. Nei fatti il *servant* era un individuo cui si applicavano limitazioni alla libertà personale per un tempo determinato e nei termini definiti nell’*indenture*.

I *servant* sono, in effetti, legittimati ad agire in giudizio per ottenere l’adempimento di obbligazioni gravanti sul *master* in virtù dell’*indenture* stipulata ed in particolar modo quelli al vitto, all’alloggio ed alla liberazione al termine del contratto. A ciò aggiungono un limitato diritto di proprietà privata, la possibilità di prestare denaro ed a ereditare. Talvolta era persino concessa la possibilità di esercitare attività d’impresa con il consenso del padrone³⁰.

Pur inizialmente in misura minoritaria rispetto alla *servitude*, nello stesso periodo è presente il ricorso alla schiavitù involontaria o *slavery*. Le radici della schiavitù che porterà gli Stati Uniti alla Guerra Civile nel 1861, infatti, si possono ritrovare già in epoca coloniale,

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ J. WAREING, *Indentured Migration and the Servant Trade from London to America, 1618-1718*, Oxford University Press, Oxford, 2017, p. 40.

²⁸ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., p. 9.

²⁹ A.D. WATSON, *A Consideration of European Indentured Servitude in Colonial North Carolina*, in “The North Carolina Historical Review” 2014, v. 91, n. 4, p. 393.

³⁰ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., pp. 10-11.

almeno a partire dalla metà degli anni Ottanta del Seicento.

È in questo periodo che il commercio degli schiavi, sino ad allora principalmente rivolto alla coltivazione di canna da zucchero in area caraibica, inizia ad essere richiesto anche nelle piantagioni di tabacco della Baia di Chesapeake e si estende poi nel territorio delle Tredici Colonie³¹. Deve anzitutto notarsi che la sostanziale parità di condizioni di lavoro tra *slave* e *servant* dava luogo, nella pratica, ad un utilizzo promiscuo del termine. In effetti, nel linguaggio comune della Carolina del Nord e della Virginia coloniali, il termine *servant* veniva spesso utilizzato per riferirsi genericamente a soggetti in condizione non libera. Nella nozione rientravano quindi non solo i servi a tempo determinato ma anche schiavi provenienti dall’Africa, i nativi americani, gli orfani, i figli illegittimi di matrimoni misti e i vagabondi in genere³².

La condizione degli schiavi è tuttavia differente rispetto a quella dei servi. All’epoca della colonizzazione britannica del Nord America la schiavitù era una istituzione sociale ma non strettamente giuridica. I coloni inglesi ritrovano nelle Americhe la presenza di schiavi importati o soggiogati da spagnoli ed olandesi e regolamentati con una serie di norme ricavate dal diritto romano. Tuttavia, un *common law* inglese in tema di schiavitù non è presente. I giuristi coloniali quindi sviluppano progressivamente un proprio *common law* degli schiavi ed anche legislazioni speciali in argomento³³.

In linea generale questo complesso normativo è molto rigido e riconosce una dimensione certamente non contrattuale ma quasi pubblicistica al rapporto tra schiavo e padrone. Molteplici legislazioni infatti limitano la capacità d’agire dello schiavo, ad esempio nell’acquistare beni, anche quando egli abbia l’assenso del *master*. Il potere del *master* è sostanzialmente assoluto nel disporre della persona dello *slave* in un modo del tutto analogo a quanto accade con i beni. Si veda ad esempio il linguaggio usato dalle *Fundamental Constitutions of Carolina* del 1669: «Ogni uomo libero della Carolina ha il potere assoluto e l’autorità sui propri schiavi negri, di qualsiasi opinione o religione»³⁴.

L’espansione della legislazione in tema di *slavery* è sintomatica di un altro fenomeno evolutivo nella forza lavoro coloniale. Si tratta della transizione di un mercato del lavoro prevalentemente composto da *indentured servant* ad uno dominato da schiavi africani. La ragione della trasformazione in parola, avvenuta più o meno gradualmente nelle varie colonie nel XVII secolo, ha diviso gli studiosi. Da un lato, infatti, la “*labor-supply school*” afferma che la sostituzione della schiavitù alla *servitude* è da imputare alla carenza di immigrazione dalla Madrepatria conseguente ad un aumento dei salari e migliori condizioni di vita in Europa. Dall’altro lato la “*planter-preference school*” sostiene che la mutazione sarebbe piuttosto da

³¹ B. WOOD, *Slavery in Colonial America, 1619-1776*, Rowman & Littlefield, Lanham, 2005, p. 17.

³² A.D. WATSON, *A Consideration of European Indentured Servitude in Colonial North Carolina*, cit., p. 384.

³³ G. E. WHITE, *American Legal History*, Oxford University Press, Oxford, 2014, p. 19.

³⁴ A.D. WATSON, *Slave Law in the Americas*, The University of Georgia Press, Athens, 1989, pp. 67-68. Traduzione a cura dell’autore.

ricercare nello sviluppo dell'economia delle grandi piantagioni, meglio servita da una forza lavoro composta da schiavi a tempo indeterminato³⁵.

Quanto ai *free laborers* di epoca coloniale, essi costituiscono inizialmente un fenomeno nettamente minoritario rispetto al lavoro servile. Si tratta di soggetti per lo più giunti liberamente nelle colonie oppure ex *servants* liberati dopo la scadenza dell'*indenture* ed i loro discendenti.

Questi rapporti di lavoro sono regolamentati dal *common law* inglese ed in particolare dallo *status*³⁶ di *master and servant*. Come si può intuire già dalla formulazione lessicale – peraltro promiscuamente utilizzata anche per le servitù, come detto – il rapporto di lavoro nel diritto angloamericano non ha inizialmente una natura contrattuale. In effetti, fin dal periodo successivo alla Peste Nera del 1348-1349 ed a causa della conseguente carenza di manodopera in Inghilterra, il rapporto lavorativo è considerato materia di grande interesse pubblico. Si afferma quindi un rapporto di lavoro fortemente regolamentato da *statute*, atti di carattere legislativo, mirati ad assicurare la miglior allocazione della scarsa manodopera nel contesto produttivo del Regno. A partire dallo *Statute of Labourers* del 1349, infatti, l'obiettivo del legislatore è assicurare la massima occupazione tramite la previsione dell'obbligatorietà al lavoro per tutte le persone sane, sotto pena di punizioni anche corporali o detentive, amministrare a cura della Giustizia del Re³⁷. Al contempo si iniziano a fissare i termini entro cui il lavoratore deve ricevere il salario ed anche altre forme di tutela, quale l'obbligo di mantenimento in servizio ed alcune protezioni dal licenziamento senza *just cause*³⁸.

Il risultato è un diritto del rapporto di lavoro che, come è reso evidente dai *Commentaries* di Blackstone³⁹, è strettamente disciplinato da fonti esterne alla volontà delle parti, tanto da costituire uno *status* per le stesse. Il Primo Libro dei *Commentaries*, intitolato *Diritti delle Persone*, al Capitolo Quattordicesimo “*Of Master and Servant*”, contiene una completa disamina degli *statute* inglesi susseguitisi a disciplinare il rapporto di lavoro per circa quattrocento anni e, forse curiosamente per l'osservatore contemporaneo, inserisce il rapporto di *master and servant* accanto alla relazione tra moglie e marito e tra genitore e figlio⁴⁰.

Virtualmente tutte le colonie tendono a conformarsi alla normativa inglese secondo

³⁵ R.R. MENARD, *Making a “Popular Slave Society” in Colonial British America* in “The Journal of Interdisciplinary History”, 2013, v. 43, n. 3, pp. 377-379.

³⁶ Nei sistemi di *common law* ha avuto particolare fortuna la contrapposizione tra *law of status* e *law of contract* introdotta dal giurista Henry S. Maine (1822-1888) nel suo *Ancient Law* (1861). In particolare Maine ha sostenuto che in passato diritti e obblighi gravassero sui soggetti di diritto in ragione della loro condizione personale (*law of status*) e che, al contrario, nel diritto moderno, essi siano autonomamente assunti dagli stessi in base a contratto (*law of contract*). Sull'argomento si veda R.H. GRAVESON, *The Movement from Status to Contract*, in “The Modern Law Review”, 1941, v. 4, n. 4, pp. 261-272.

³⁷ L.R. POOS, *The Social Context of Statute of Labourers Enforcement*, in “Law and History Review”, 1983, v. 1, n. 1, p. 27.

³⁸ D.L. DURKIN, *Employment At-Will in the Unionized Setting*, in “Catholic University Law Review”, 1985, v. 34, n. 4, p. 982.

³⁹ W. BLACKSTONE, *Commentaries on the Laws of England*, 1st, v. 4, Clarendon Press, Oxford, 1765-1769, p. 410.

⁴⁰ J.S. KAHANA, *Master and Servant in the Early Republic, 1780-1830*, in “Journal of the Early Republic”, 2000, v. 20, n. 1, p. 31.

almeno le seguenti direttrici: a) Obbligatorietà al lavoro per tutti i soggetti abili; b) Restrizioni al licenziamento senza motivazione; c) Fissazione di un salario massimo di lavoro in relazione all'andamento economico contingente da parte dell'autorità locale; d) Divieto di associazione tra i lavoratori mirate all'aumento dei salari; e) Limitazioni alla facoltà di recesso del lavoratore prima del termine pattuito; f) Durata minima dell'apprendistato di sette anni, volta a garantire l'approvvigionamento di lavoro qualificato nelle colonie⁴¹.

Questo complesso di legislazioni coloniali, pur disciplinando rigidamente il mercato del lavoro, non costituisce vero e proprio *labor law* volto a regolamentare le relazioni tra parti datoriali e lavoratori ovvero ad imporre una legislazione protettiva per questi ultimi. Si tratterebbe, piuttosto, di interventi normativi effettuati con lo sguardo alla generale economia di ciascuna colonia.

Ci si riferisce particolarmente al caso delle *wage legislation*, mirate a fissare un tetto massimo al salario dei *free laborers*. Ad esempio, nel 1630, la *Massachusetts Bay Colony* approva una legge che prevede una pena di circa due dollari per chi avesse retribuito un carpentiere, un cucitore o un costruttore di tetti più di 48 centesimi di dollaro al giorno ovvero 16 centesimi qualora fosse fornito vitto al lavoratore⁴².

Le fortune di queste normative sono sostanzialmente legate a due fattori: la politica mercantilistica coloniale e la *labor scarcity* (carenza di manodopera) caratteristica del periodo.

Quanto al mercantilismo, si tratta come noto di una teoria economica protezionistica diffusasi in Europa, soprattutto nel Regno Unito, alla fine del periodo feudale, tesa a favorire le esportazioni e diminuire per quanto possibile le importazioni mantenendo favorevole il saldo della bilancia commerciale⁴³. Funzionale a detto obiettivo è l'abbassamento dei prezzi dei beni prodotti in patria e delle materie prime estratte nelle colonie da realizzarsi anche, per quanto qui interessa, con il contenimento del salario e del costo del lavoro⁴⁴.

La scarsità di manodopera nelle colonie americane, sia specializzata che semi-specializzata, tuttavia, determina una sostanziale inefficacia delle normative in parola. L'offerta di lavoro limitata, a fronte di una forte domanda, causa un vertiginoso innalzamento del salario di equilibrio del mercato. I lavoratori che esigessero un salario più elevato rispetto al massimo fissato in una data colonia, infatti, avevano facile gioco nell'ottenerlo presso un'altra. Soprattutto quest'ultimo fattore finisce per prevalere sul primo e progressivamente il sistema del massimo salariale viene abbandonato⁴⁵.

Quanto all'associazionismo tra lavoratori, in epoca coloniale è per lo più assente e temporaneo. La ragione di quanto sopra è, innanzitutto, proprio il forte rialzo dei salari nelle colonie americane. Le fonti documentali degli anni trenta del Seicento infatti riportano diverse

⁴¹ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., p. 12.

⁴² E.M. STEWART, J.C. BOWEN, *History of Wages in the United States from Colonial Times to 1928*, cit., p. 9.

⁴³ A. RABUSHKA, *Taxation in Colonial America*, Princeton University Press, Princeton, 2008, p. 92.

⁴⁴ C.R. HAYWOOD, *Mercantilism and Colonial Slave Labor*, in "The Journal of Southern History", 1957, v. 23, n. 4, p. 456.

⁴⁵ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., p. 15.

testimonianze di tesoriere o autorità coloniali che affermano l'intollerabilità o l'eccessività dei salari in America se raffrontati con gli omologhi europei⁴⁶. A fronte di un potere contrattuale consistente, i *free laborers* non avvertono la necessità di associarsi.

La parte datoriale, dal canto proprio, è nelle condizioni di assecondare le richieste – salariali ma non solo – provenienti lavoratori. Nel sopra descritto contesto economico, per lo più locale e scarsamente concorrenziale, il datore di lavoro è infatti in grado di rovesciare sul consumatore finale il costo degli aumenti di salario concessi⁴⁷.

Quanto sopra sospinge il conflitto sociale, sicché non vi sono ragioni per l'associazionismo stabile tra i *free laborers*.

2.2. *L'epoca di transizione*

Il quadro economico muta a cavallo dell'indipendenza dall'Inghilterra proclamata nel 1776 e della successiva guerra conclusasi con il Trattato di Parigi del 1783. A partire dalla fine del XVIII secolo e fino all'inizio dell'età contemporanea sul finire del XIX secolo, infatti, ogni settore economico dei neonati Stati Uniti è travolto da un enorme ampliamento del mercato, nonché dall'automazione dei processi produttivi.

Il mercato perde in effetti quella connotazione soprattutto locale – e non concorrenziale – sopra descritta. In primo luogo si evidenzia una forte espansione della manifattura statunitense rivolta a soddisfare non solo mercati esteri ma anche gli scambi tra i singoli stati e nuove aree esplorate⁴⁸. Particolarmente cresce il mercato interno, anche sulla scia dell'abolizione di ogni possibile tariffa doganale o barriera fisica operata dalla Costituzione entrata in vigore nel 1789⁴⁹.

Si afferma dunque la figura del *merchant-capitalist*, in contrapposizione all'imprenditore sostanzialmente artigianale esistita sino a quel momento. Non si tratta di un soggetto esperto nella produzione di un bene o di una categoria di beni, quanto piuttosto di un mercante che, avendo fatto fortuna in diverse imprese, ha un facile accesso al credito. Egli lo impiega per l'acquisto di grossi quantitativi di materia prima, ne affida la lavorazione a domicilio a molteplici piccole imprese, raccoglie le merci prodotte e le immette nel mercato in grandi quantità. Il *merchant-capitalist* si pone quindi in un rapporto distante rispetto alla manodopera a differenza all'artigiano di bottega, e pone le basi per l'antagonismo tra capitale

⁴⁶ E.M. STEWART, J.C. BOWEN, *History of Wages in the United States from Colonial Times to 1928*, cit., p. 7.

⁴⁷ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., p. 5.

⁴⁸ T.V. DiBACCO, *Made in the U.S.A: The History of American Business*, 2nd, Beard Books, Washington, 2003, pp. 59-60.

⁴⁹ La Costituzione degli Stati Uniti non solo riserva esclusivamente al Congresso la possibilità di regolare il commercio «con le nazioni estere, tra gli Stati e con le Tribù Indiane» (U.S. Const., art. I, sec. 8, cl. 18), ma vieta anche ogni possibile privilegio commerciale di uno stato rispetto agli altri: «Nessuna preferenza potrà esser fatta, da qualsiasi disciplina commerciale o fiscale, in favore dei porti di uno degli Stati su quelli di un altro: né le navi che muovono da o verso uno Stato potranno essere obbligate ad entrare, sgomberare o pagare diritti in un altro Stato» (U.S. Const., art. I, sec. 9). Traduzione di Ugo Mattei.

e lavoro che sarà il fondamento dello sviluppo dell'associazionismo sindacale e del *labor law* in generale⁵⁰. In precedenza, come visto, la duplice qualità di commerciante e artigiano del datore di lavoro faceva sì che la protezione del profitto del produttore di beni coincidesse con la protezione del salario del lavoratore⁵¹.

Il *merchant-capitalist* rapidamente espande le proprie attività anche alle manifatture non artigianali. Successivamente all'entrata in vigore della Costituzione si formano gli ingredienti per lo sviluppo del sistema di fabbriche e della produzione automatizzata. Entro il 1850 l'industria tessile americana è del tutto meccanizzata, ed entro il 1860 anche la produzione di utensili di metallo è per lo più svolta mediante macchinari. La Guerra Civile (1861-1865) poi accresce in modo esponenziale la richiesta di materiale bellico, che potrà essere soddisfatta efficacemente solo con il sistema di produzione automatizzato. Da ultimo, nei venticinque anni successivi, lo sviluppo del sistema ferroviario potenzia ulteriormente la capacità produttiva di massa⁵².

Di conseguenza, è in questo stesso periodo che si assiste anche alla nascita dell'associazionismo sindacale e dei partiti di lavoratori, vero e proprio motore nello sviluppo del *labor law*. Rispetto all'epoca coloniale, come detto, il datore di lavoro – divenuto capitalista – opera in un mercato molto più ampio e concorrenziale, pertanto si vede costretto a contenere i costi di produzione. Egli quindi cerca di diminuire i salari, rivolgendosi ai lavoratori. Questi, consapevoli che l'impresa deve sopravvivere alla concorrenza, dapprima, acconsentono.

Successivamente, tuttavia, le richieste datoriali di riduzione degli stipendi si accentuano, mentre, contemporaneamente, cresce l'inflazione e il costo della vita aumenta del 30% tra il 1791 e il 1800. Ciò determina l'insorgere dei primi conflitti organizzati da “*associations*” o “*societies*” di lavoratori. Tali organizzazioni sono inizialmente locali ed i membri sono esclusivamente appartenenti ad un unico mestiere. Esse operano in modo sostanzialmente semplice: deliberano il salario minimo e impegnano gli iscritti a non lavorare per una tariffa inferiore. Già in questo periodo si ha notizia di prime contrattazioni collettive (“*trade agreements*”), scioperi, boicottaggi ed anche “*closed shop agreements*”, con cui i datori di lavoro si impegnano a non assumere lavoratori non appartenenti ad una associazione⁵³.

Il *common law* di derivazione inglese, come visto, qualificava “*conspiracy*”, associazione per delinquere, le unioni di lavoratori finalizzate all'aumento dei salari. In epoca coloniale, complice la descritta assenza di conflitto tra datori di lavoro e lavoratori, la norma era sostanzialmente disapplicata.

Tra il 1805 ed il 1842, tuttavia, il mutato quadro economico, porta all'insorgere di almeno ventidue cause promosse dai datori di lavoro e volte ad ottenere la qualificazione delle

⁵⁰ D.J. SAPOSS, *The Merchant Capitalist*, in *History of Labour in the United States*, ed. J.R. COMMONS, Beard Books, Washington, 1918, p. 106.

⁵¹ D.J. SAPOSS, *Development of Bargaining Classes*, in *History of Labour in the United States*, ed. J.R. COMMONS, Beard Books, Washington, 1918, p. 75.

⁵² J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., pp. 49-51.

⁵³ *Ibidem*, pp. 54-55.

neonate associazioni di lavoratori come associazioni per delinquere. Si tratta dei c.d. “*Conspiracy Cases*”, in cui più che stabilire se siano illegittime, o meglio criminali, le forme di conflitto messe in campo dalle associazioni dei lavoratori, si discute della illegittimità in sé dell’associazione sindacale⁵⁴. La Corte Suprema di New York, ad esempio, ammette che ciascun lavoratore possa rifiutare individualmente di lavorare dietro il corrispettivo di un salario inferiore ad un certo livello, ma esclude che lo stesso possa vietare ad altri di accettarlo. Per lo stesso motivo, neppure una collettività di lavoratori avrebbe potuto imporre il medesimo divieto⁵⁵.

Lo spartiacque è il *landmark case* *Commonwealth v. Hunt*⁵⁶ del 1842, con il quale la Corte Suprema del Massachusetts dichiara per la prima volta la legittimità delle associazioni sindacali. Il caso sottoposto alla Corte è quello della *Boston Journeymen Bootmakers’ Society*, sindacato dei lavoratori specializzati nella costruzione di stivali di alta qualità a Boston. Questo, costituito nel 1835, aveva ottenuto un duplice aumento salariale con due scioperi dichiarati rispettivamente nel 1835 e nel 1836. Successivamente, la recessione economica del 1837 non consente di ottenere nuovi aumenti ma l’associazione sindacale sopravvive attivamente. Nel 1840 tale Jeremiah Horne, non essendo iscritto al sindacato, decide di accettare un salario inferiore a quello fissato dalla *Bootmakers’ Society* per alcune ore di lavoro straordinario. Si apre quindi un contenzioso che porta la *Society* ad imporre al datore di lavoro il licenziamento di Horne in relazione alla sua mancata adesione alle regole del sindacato, cui non era in effetti iscritto.

La Corte Suprema del Massachusetts è in ultima istanza investita della questione se i fondatori dell’associazione sindacale abbiano costituito un’associazione per delinquere ai danni di *Horne* e del suo datore di lavoro. *Chief Justice Shaw*, relatore della decisione per la Corte, afferma che, sebbene gli effetti della condotta tenuta dalla *Bootmakers’ Society* possano essere stati dannosi nel caso di specie, non vi è alcunché di intimamente criminale o illegittimo nella costituzione di una associazione volta ad assicurare una mutua assistenza tra gli associati o ad accrescerne la condizione sociale. Di fatto, sebbene il principio espresso non escluda di per sé la possibilità di restringere o limitare l’associazionismo sindacale in via legislativa, esso conferma una volta per tutte che le organizzazioni sindacali, di per sé criminali secondo il *common law* inglese, sono legittime secondo quello americano⁵⁷.

Contemporaneamente, nella prima metà dell’Ottocento, alcune associazioni di lavoratori si trasformano, costituendosi in veri e propri “*workingmen parties*”. Si tratta di partiti che ottengono per un breve periodo qualche successo elettorale. La loro scomparsa è piuttosto rapida, invero. Le ragioni sono piuttosto controverse. Principalmente si ritiene che la ripresa

⁵⁴ E.E. WITTE, *Early American Labor Cases*, in “The Yale Law Journal”, 1926, v. 35, n. 7, p. 826.

⁵⁵ C.L. TOMLINS, *The State and the Unions, Labor Relations, Law, and the Organized Labor Movement in America*, Cambridge University Press, Cambridge, 1985, p. 38.

⁵⁶ *Commonwealth v. Hunt*, 45 Mass. 111 (1842).

⁵⁷ W. NELLES, *Commonwealth v. Hunt*, in “Columbia Law Review”, 1932, v. 32, n. 7, pp. 1131-1138.

economica e la presenza di macro-partiti nazionali abbiano riassorbito le istanze dei lavoratori all'interno dei partiti tradizionali ovvero favorito un ritorno all'attività sindacale in senso stretto⁵⁸.

L'esperienza dei *working parties*, comunque, è fondamentale nell'ispirare l'ampliamento dell'associazionismo sindacale su base territoriale. I sindacati locali, a partire dagli anni trenta del XIX secolo, si iniziano a federare su base cittadina e successivamente anche su scala nazionale. Il mercato interno statunitense, sempre più ampio e interconnesso anche grazie alle nuove tecnologie, favorisce enormemente questo processo. Significativo in tal senso è il processo di nascita della *National Typographical Society*.

Duff Green, editore del quotidiano *United States Telegraph* e tipografo per conto del Governo Federale degli Stati Uniti, infatti, nel 1834 annuncia l'intenzione di impiegare nei propri stabilimenti duecento ragazzi retribuiti sotto il minimo salariale vigente in ciascun impianto, in quanto "apprendisti". Le associazioni sindacali locali, ritenendola una strategia volta ad aggirare il *minimum wage*, si incontrano a Washington nel 1835 e danno vita ad un unico sindacato nazionale dei tipografi. Rapidamente molti mestieri seguono l'esempio⁵⁹.

Il movimento sindacale tra gli anni quaranta e cinquanta dell'Ottocento, pur fortemente indebolito dalla recessione del 1837, si interessa particolarmente alla necessità di nuove migliorie alla condizione sociale dei lavoratori e non solo alla questione salariale. Si forma quindi un consistente movimento di pressione sui legislatori statali per l'imposizione di un tetto massimo di dieci ore alla giornata lavorativa, il c.d. "*Ten-Hour Day Movement*". Il movimento ha un considerevole successo ed entro gli anni cinquanta nella maggior parte delle grandi città il lavoro specializzato non osserva più un orario "*from sunrise to sunset*" (dall'alba al tramonto) ma l'orario giornaliero di dieci ore. Il successo è consacrato a livello nazionale dell'estensione del Presidente Van Buren della nuova regola a tutto il pubblico impiego federale⁶⁰.

Nello stesso periodo si assiste anche ad una sostanziale unificazione dei vari "rapporti" di lavoro, con la scomparsa del lavoro servile. A metà dell'Ottocento, infatti, gli Stati Uniti sono economicamente divisi in due aree. Da un lato il Sud attraversava una fase di grande sviluppo economico grazie alla coltura intensiva di cotone, tabacco e riso, realizzata a basso costo grazie all'impiego di schiavi – soprattutto *slave* di origine africana. Dall'altro, il Nord fondava la propria ricchezza sullo sviluppo della propria industria manifatturiera. Di conseguenza i rappresentanti delle due aree premevano su governo e legislatore federale per l'adozione, rispettivamente, di una politica economica liberista o protezionista⁶¹. Tale contrasto si era riflesso anche sull'istituzione della schiavitù e vedeva contrapposto il Nord abolizionista al Sud antiabolizionista.

⁵⁸ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., pp. 71-72.

⁵⁹ *Ivi*, p. 78.

⁶⁰ T.W. REEDY, J.M. BRUMM, N.M. BORTZ, W. BOWDEN, J. W. BLOCH, A. BLUM, *A Brief History of the American Labor Movement*, United States Bureau of Labor Statistics, Washington, 1970, p. 8.

⁶¹ G. BORGOGNONE, *Storia degli Stati Uniti*, Feltrinelli, Milano, 2013, pp. 78-79.

Un primo scontro sulla schiavitù si era già avuto, invero, all’assemblea costituente di Philadelphia (1787). I rappresentanti degli Stati del Sud, infatti, temendo che il conferimento del potere di regolare il commercio al legislatore federale avrebbe consentito l’abolizione della tratta degli schiavi da parte dello stesso, ottennero l’introduzione nella Costituzione della cosiddetta “*slave trade clause*”:

«L’immigrazione o l’importazione di quelle persone, che ciascuno degli Stati attualmente esistenti ritenga opportuno ammettere, non sarà vietata dal Congresso prima dell’anno 1808; ma, per ogni persona importata, si potrà applicare una tassa o un dazio, non superiore ai dieci dollari»⁶².

Per questo motivo, almeno al Nord, l’abolizione della tratta degli schiavi era stata attuata a livello di legislazione statale⁶³. Quanto al timore dei delegati del Sud, può ben considerarsi fondato: nel 1807, con effetto a partire proprio dal 1° gennaio 1808, il Congresso abolisce la tratta degli schiavi su tutto il territorio della Federazione⁶⁴. La schiavitù, tuttavia, rimane il pilastro fondamentale dell’economia latifondista del Sud e la presenza di schiavi nel territorio degli USA cresce, non solo grazie all’attività di contrabbando, ma anche al semplice incremento demografico degli stessi⁶⁵.

Il secondo momento fondamentale nell’abolizione della schiavitù è, ovviamente, la *Emancipation Proclamation* (1863) del Presidente Lincoln. Questa fu adottata dal Presidente in forza dei poteri riconosciutigli dalla Costituzione in veste di Comandante in Capo dell’Esercito⁶⁶ in quanto «*misura necessaria a sopprimere la ribellione [sudista]*»⁶⁷. In sintesi, erano dichiarati liberi tutti gli schiavi presenti negli Stati del Sud con le eccezioni del Tennessee e di parti della Louisiana e della Virginia. Pertanto l’unificazione dello *status* dei lavoratori è, in questa fase, solamente parziale⁶⁸.

Solo al termine della Guerra Civile l’unificazione in parola è portata a compimento emendando la Costituzione federale. Il 6 dicembre 1865, infatti, con la ratifica da parte dei due terzi degli Stati, entra in vigore il XIII Emendamento. Questo afferma:

«Né la schiavitù né altra forma di servitù involontaria potranno essere ammesse negli Stati Uniti, o in alcun luogo soggetto alla loro giurisdizione, se non come punizione di un reato per il quale l’imputato sia stato dichiarato colpevole secondo giusto processo»⁶⁹.

Certamente, quindi, la schiavitù, intesa come proprietà privata sulle persone, cessa di esistere. Meno chiaro è se nella nozione di servitù involontaria siano ricompresi anche gli

⁶² U.S. Const., art. I, sec. 9, cl. 1. Traduzione a cura dell’autore.

⁶³ Un approfondimento sull’argomento è reperibile in T. D. MORRIS, *Free Men All: The Personal Liberty Laws of the North 1780-1861*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1974.

⁶⁴ P. FINKELMAN, *The American Suppression of the African Slave Trade: Lessons on Legal Change, Social Policy and Legislation*, in “Akron Law Review”, 2009, v. 42, n. 2, p. 432.

⁶⁵ G. BORGOGNONE, *Storia degli Stati Uniti*, cit., p. 79.

⁶⁶ U.S. Const., art. II, sec. 2, cl. 1.

⁶⁷ A. LINCOLN, *Emancipation Proclamation*, <https://www.archives.gov>, ultimo accesso 18.03.2021.

⁶⁸ J. A. DUEHOLM, *A Bill of Lading Delivers the Goods: The Constitutionality and Effect of the Emancipation Proclamation*, in “Journal of the Abraham Lincoln Association”, 2010, v. 31, n. 1, pp. 22-38.

⁶⁹ U.S. Const., amend. XIII, cl. 1.

indentured servants, che, come si è visto, si ponevano in stato di schiavitù volontariamente su base contrattuale. Sul punto la giurisprudenza della Corte Suprema degli Stati Uniti si è espressa in senso positivo quasi fin da subito. Nei casi cosiddetti *Slaughter-House cases* (1873)⁷⁰, infatti, essa nota che sebbene approvato dal Congresso con in mente la schiavitù dei cittadini afroamericani, il XIII Emendamento proibisce ogni tipo di schiavitù. Più precisamente, secondo l'opinione della Corte, stesa da Justice Samuel F. Miller, “*servitude*” sarebbe un termine usato appositamente dal legislatore in quanto più ampio di “*slavery*” e quindi comprensivo di forme di schiavitù anche diverse da quella debellata nel Sud dalla Guerra Civile⁷¹.

Lo stesso Congresso degli Stati Uniti, d'altra parte, aveva esplicitato la *ratio* del XIII Emendamento adottando – quasi contemporaneamente – l'*Anti-Peonage Act* (1867). Questo dichiarava la nullità di tutti:

«[...] *gli atti, leggi, risoluzioni, ordini, regolamenti o usi [...] che costituiscono, conservano o attuano, direttamente o indirettamente, un rapporto di lavoro volontario o involontario di un soggetto come servo*»⁷².

Successivamente la giurisprudenza non avrebbe mutato più orientamento, ampliando, anzi, la portata del XIII Emendamento⁷³.

Negli anni della Guerra Civile il sindacalismo soffre a causa del richiamo alle armi dei lavoratori e della crisi economica conseguente. Scioperi e proteste organizzate sono ferocemente stroncate sul nascere, anche con mezzi militari, dall'autorità pubblica. Nonostante ciò i sindacati appoggiano fundamentalmente la presidenza Lincoln, che si dimostra a più riprese loro favorevole, imponendo, ad esempio, aumenti salariali nei settori maggiormente coinvolti nello sforzo bellico. Inoltre i leader delle associazioni sindacali riescono a mantenere vivo il movimento degli anni cinquanta del secolo, continuando ad organizzare incontri per tutta la durata del conflitto⁷⁴.

La situazione sociale ed economica successiva alla Guerra Civile favorisce due principali sviluppi nel *labor law*: la nascita delle prime federazioni sindacali e la comparsa di associazioni dei datori di lavoro.

Quest'ultime, al pari delle *trade unions*, sono costituite per lo più su base locale e di mestiere, ma non mancano esperimenti di carattere nazionale, quale l'*American National Steel Manufacturers' and Iron Founders' Association*. Esse nascono con il preciso intento di smantellare le associazioni sindacali, viste come un ostacolo generale e persistente alla libera

⁷⁰ *Slaughter-House Cases*, 83 U.S. 36 (1873).

⁷¹ Scrive significativamente Miller: «È dunque evidente che il linguaggio dell'Emendamento non è usato in senso restrittivo. Non è limitato alla sola schiavitù degli africani. È generale ed universale nella sua applicazione. È proibita la schiavitù degli uomini bianchi tanto quanto quella dei neri, e non solo la schiavitù nel senso proprio del termine ma ogni tipo di servitù». Traduzione a cura dell'autore.

⁷² *Anti-Peonage Act*, March 2, 1867, 14 Stat. 546, 42 USC § 1994.

⁷³ Spesso, ad esempio, la giurisprudenza della Corte Suprema degli Stati Uniti ha utilizzato il XIII Emendamento per sostenere l'esistenza di un diritto a «cambiare datore di lavoro in reazione a condizioni oppressive di orario, retribuzione, o lavoro» (*Pollock v. Williams*, 322 U.S. 4 (1944)).

⁷⁴ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., pp. 110-111.

iniziativa imprenditoriale. Già a partire dagli ultimi anni della Guerra Civile esse si muovono, più che come controparte rispetto ai sindacati, come gruppi di pressione volti a ottenere dagli Stati legislazioni limitative dell'attività e del conflitto sindacale, come divieti di sciopero, picchetto e boicottaggio. La fortuna delle associazioni datoriali, in un primo momento, è strettamente connessa alle contingenti situazioni del mercato del lavoro. Nei periodi di forte domanda di lavoro esse sono sostanzialmente inefficaci, mentre nei periodi di recessione e forte disoccupazione hanno molto successo, riuscendo persino a intentare alcuni nuovi *conspiracy cases*⁷⁵.

Gli strumenti maggiormente utilizzati dai datori di lavoro per il contenimento delle attività sindacali, rimangono comunque la serrata, la *black list*⁷⁶ ma soprattutto lo *yellow-dog contract*. Si tratta di una promessa imposta al lavoratore, come condizione per l'accesso all'impiego, con la quale egli si impegna a non aderire a sindacati o ad intrattenersi in talune attività sindacali (sciopero, contrattazione collettiva), per tutta la durata del rapporto di lavoro. Il fenomeno degli *yellow-dog contract* è particolarmente diffuso negli anni del dopoguerra, tanto da essere uno dei primi oggetti di divieto da parte del *labor law* del Novecento⁷⁷.

Anche per arginare la debolezza delle *unions* locali e di mestiere conseguente alla depressione del dopoguerra e l'attivismo della parte datoriale, alla fine dell'XIX secolo nascono le prime federazioni sindacali. I primi esperimenti in questo senso sono la *National Labor Union* e il *Noble Order of the Knights of Labor*.

La *National Labor Union* (NLU) è la primissima federazione sindacale degli Stati Uniti, fondata a Baltimora il 20 agosto del 1869, da cinquanta sindacati locali, tredici sindacati di mestiere e due sindacati di categoria nazionali. Oltre a questi ultimi, tutti i sindacati di categoria nazionali avevano facoltà di presenziare ai lavori delle assemblee, sebbene senza diritto di voto. La forza rappresentativa della neonata federazione cresce in modo vertiginoso, arrivando a contare circa 400.000 aderenti al suo apice. Parimenti rapido fu il declino della NLU. La ragione di ciò è generalmente ricercata nella vocazione fortemente politica della federazione, che, in effetti, aspira a costituirsi "*Partito Laburista Statunitense*", più che a svolgere attività sindacale in senso stretto. Addirittura nel 1867, nell'*Address of the National Labor Congress to the Workingmen of the United States*, la NLU afferma che gli stessi sindacati di categoria siano "espedienti momentanei" nella lotta per i diritti dei lavoratori. Progressivamente, dunque, molti sindacati di categoria rescindono la propria affiliazione alla federazione stessa, tanto che nel 1872 poteva dirsi completamente estinta⁷⁸.

L'altisonante nome di *Noble Order of the Knights of Labor* è invece adottato a

⁷⁵ C.E. BONNET, *History of Employers' Associations in the United States*, Vantage Press, New York, 1956, p. 35-36.

⁷⁶ Si tratta di una "lista nera" di lavoratori che vengono esclusi dall'impiego in ragione della loro affiliazione o attività sindacale.

⁷⁷ J.I. SEIDMAN, *The Yellow Dog Contract*, in "The Quarterly Journal of Economics", 1933, v. 46, n. 2, pp. 350-351.

⁷⁸ G.N. GROB, *Reform Unionism: The National Labor Union*, in "The Journal of Economic History", 1954, v. 14, n. 2, p. 134-135.

Philadelphia nel Giorno del Ringraziamento del 1869 da sei *trade unions* di modellisti dell'industria tessile guidati da Uriah S. Stephens⁷⁹. I *Knights of Labor* (KOL) si circondano di segretezza e ritualismo di ispirazione massonica, tanto da far giurare i nuovi membri sulla Bibbia ed impegnarli a non divulgare il nome dell'Ordine che doveva essere nominato tra gli aderenti come “*Five Stars*”. La federazione, a differenza della NLU, cresce in modo organico e secondo una organizzazione capillare di assemblee distrettuali ed una assemblea centrale. Con il progressivo abbandono della segretezza e l'aumento delle affiliazioni l'Ordine arriva a contare circa 700.000 iscritti nel 1886. Sotto un profilo strettamente ideologico si contraddistingue per una visione non conflittuale delle relazioni sindacali, sostenendo l'unitarietà di interessi di tutti i gruppi produttivi e favorendo l'organizzazione in cooperative dei propri associati. L'Ordine dunque intende configurarsi come un'organizzazione di lavoratori d'ogni estrazione, sia specializzati che d'ordine, senza alcuna distinzione in categorie o mestieri⁸⁰.

Sarà proprio quest'ultima caratteristica a decretare il declino dei *Knights of Labor*, in favore della *American Federation of Labor* (AFL), ancor oggi il principale sindacato federale statunitense. Successivamente alla rivolta di *Haymarket* del 1° maggio 1886⁸¹ ed al conseguente moto anti-sindacati nell'opinione pubblica, infatti, i *Knights of Labor* sarebbero stati tacciati di radicalismo e di connivenza con i movimenti anarchici, tanto da perdere progressivamente affiliati e scomparire entro la fine del secolo⁸².

L'AFL è fondata nel Dicembre del 1886 su intuizione di Samuel Gompers, sigarai inglese di nascita⁸³ intenzionato a ridefinire il sindacalismo americano secondo un modello di confederazione di sindacati di categoria organizzato su base locale, nazionale ed anche internazionale⁸⁴. Si forma così una federazione poco rigida, con grande attenzione al rispetto per le autonomie locali delle categorie e dei mestieri, finalizzata prevalentemente al perseguire un maggior potere contrattuale ed economico⁸⁵.

Il risultato è un'associazione scarsamente ideologizzata che si assegna il ruolo di favorire la costituzione di sindacati di categoria e la loro confederazione nel rispetto dell'autonomia di ciascuna. Mira inoltre a promuovere legislazioni nazionali protettive per i

⁷⁹ C.D. WRIGHT, *An Historical Sketch of the Knights of Labor*, in “The Quarterly Journal of Economics”, 1887, v. 1, n. 2, p. 139.

⁸⁰ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., p. 145.

⁸¹ A seguito di uno sciopero indetto a Chicago per rivendicare la giornata lavorativa di otto ore ed un incremento di salario, vi furono violenti disordini tra manifestanti, infiltrati da movimenti anarchici e polizia locale. Lo scontro porterà a sette morti e sessanta feriti tra le forze dell'ordine ed a undici morti e quaranta feriti tra i civili. La Seconda Internazionale Socialista del 1889 designerà la ricorrenza come Festa del Lavoro. E. DE GRAZIA, *The Haymarket Bomb*, in “Law and Literature”, 2006, v. 18, n. 3, pp. 283-322.

⁸² J. GREEN, *Death in the Haymarket: A Story of Chicago, the First Labor Movement and the Bombing that Divided Gilded Age America*, Pantheon, New York, 2006, p. 278.

⁸³ N.H. FINKELSTEIN, *Union Made: Labor Leader Samuel Gompers and His Fight for Workers' Rights*, Calkins Creek, Honesdale, 2019, p. 2.

⁸⁴ J. KAUFMAN, *Rise and Fall of a Nation of Joiners: The Knights of Labor Revisited*, in “The Journal of Interdisciplinary History”, 2001, v. 31, n. 4, p. 561.

⁸⁵ J.R. COMMONS, *Karl Marx and Samuel Gompers*, in “Political Science Quarterly”, 1926, v. 41, n. 2, p. 286.

lavoratori ed a influenzare l'opinione pubblica con modi pacifici e legali. Si prefigge, infine, di sorvegliare sui boicottaggi, gli scioperi ed i picchetti organizzati dalle associazioni che ne fanno parte, e di promuovere il sostegno economico per i partecipanti. Di fatto, per tutto il primo quarantennio di vita dell'AFL, Gompers promuoverà la contrattazione collettiva come metodo privilegiato per il conseguimento degli obiettivi dei lavoratori, in luogo dell'approccio di imposizione unilaterale sino a quel momento praticato dal sindacalismo statunitense. Si opporrà inoltre alle tentazioni partitiche di una parte dell'AFL, favorendo le attività strettamente sindacali, in un momento storico che in Europa vede nascere partiti socialisti rivoluzionari⁸⁶.

2.3. *L'età contemporanea*

Il XX secolo si apre con un quadro economico fortemente caratterizzato dal trionfo dell'automazione nella produzione e dall'affermarsi di concentrazioni di imprese a carattere sostanzialmente semi-monopolistico. La produzione in serie, incentivata dalla grande ricchezza di risorse naturali ed energetiche, trasforma profondamente il mercato del lavoro, tanto che il Congresso degli Stati Uniti commissiona al neonato *U.S. Bureau of Labor* una monumentale indagine sugli effetti dell'automazione sui costi della produzione e sulle condizioni di lavoro: la "*Hand and Machine Labor*"⁸⁷.

Il *trend* della concentrazione tra imprese iniziato alla fine dell'Ottocento aumenta esponenzialmente, senza che il *Sherman Act*⁸⁸ e le successive normative *anti-trust* riescano ad arginare in modo deciso il fenomeno. Tra il 1890 ed il 1904 circa 185 aggregazioni societarie passano dal possedere il 15% del capitale manifatturiero al 40%. A partire dal 1904 e fino alla Grande Guerra alcune di queste sono smembrate d'autorità dal governo federale ma il fenomeno riprende decisamente nel periodo di *deregulation* successivo. Si formano quindi sostanziali monopoli in molteplici settori economici con un enorme rafforzamento del potere contrattuale datoriale⁸⁹.

L'*American Federation of Labor* conosce in questo periodo una grossa espansione, forte del suo pragmatismo d'azione ed organizzativo. Il principio dell'autonomia delle categorie sindacali e la predilezione della contrattazione collettiva come mezzo di promozione delle condizioni di lavoro, d'orario e di salario, ne favoriscono il successo⁹⁰.

La presenza dell'AFL come sindacato federale aveva già dato diversi frutti anche sul piano legislativo. Già dalla fine del XIX secolo diversi Stati adottano leggi che impongono un tetto massimo all'orario di lavoro giornaliero e il governo federale limita a otto ore quello dei

⁸⁶ A.L. GOLDMAN, R.L. CORRADA, *Labor Law in the Usa*, cit., p. 58.

⁸⁷ J. ATACK, R.A. MARGO, P.W. RHODE, *Automation of Manufacturing in the Late Nineteenth Century: The Hand and Machine Labor Study*, in "The Journal of Economic Perspectives", 2019, v. 33, n. 2, p. 52.

⁸⁸ *Sherman Act*, July 2, 1890, 26 Stat. 209, 15 USC §§ 1-7.

⁸⁹ J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., p. 191-192.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 208.

propri dipendenti nel settore metalmeccanico⁹¹.

In un primo momento la giurisprudenza federale avvalta questi interventi legislativi. Si segnala, ad esempio, la sentenza della Corte Suprema USA *Holden v. Hardy*⁹², che dichiara costituzionalmente legittime le leggi degli Stati limitanti il numero massimo di ore lavorative nelle miniere sotterranee.

Nonostante il – o proprio in ragione del – sostanziale progresso legislativo e l'aumento delle adesioni al sindacato, il conflitto tra lavoratori e datori di lavoro non si sopisce. Esso, piuttosto trova terreno fertile nelle corti federali.

Siamo agli albori della “*Lochner Era*”⁹³, espressione del *laissez-faire* capitalistico statunitense⁹⁴. Le corti del periodo, infatti, esigevano che esecutivo e legislatore fossero economicamente neutrali e non intervenissero nel regolare i mercati nel modo più assoluto: neppure per ragioni di redistribuzione di diritti e ricchezza⁹⁵.

L'applicazione dei principi della *Lochner Era* in campo sindacale si ha con il caso *Loewe v. Lawlor* in cui *Chief Justice* Fuller, a nome della maggioranza della Corte Suprema degli Stati Uniti, dichiara illegali le associazioni di lavoratori volte a boicottare un determinato imprenditore in violazione della libertà di commercio costituzionalmente tutelata e della normativa *antitrust*. Secondo il ragionamento della Corte il lavoro sarebbe un tipo di commercio come quello di altri beni; per questo motivo dovrebbe essere tutelata la libertà dei datori di lavoro di acquistarne in condizioni di libero mercato. In quest'ottica, un'associazione di lavoratori che richiede condizioni contrattuali minime costituirebbe un cartello limitativo della concorrenza⁹⁶.

Il conflitto tra datori di lavoro e sindacati trova una breve tregua durante la Grande Guerra. Onde assicurarsi la massima partecipazione della classe operaia allo sforzo bellico, infatti, il Presidente Wilson istituisce il *Council of National Defense*, composto da rappresentanti delle parti sociali. Lo stesso Samuel Gompers, ancora segretario dell'AFL, è chiamato a farne parte⁹⁷. Ancor più importante è segnalare, nello stesso periodo, l'esperienza del *National War Labor Board*, agenzia federale creata *ad hoc* dallo stesso Wilson e copresieduta dall'ex Presidente Taft. Anch'essa è partecipata dalle parti sociali e, pur essendo

⁹¹ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 60.

⁹² *Holden v. Hardy*, 169 U.S. 366 (1898).

⁹³ La *Lochner Era* è un filone della giurisprudenza della Corte Suprema degli Stati Uniti che ha segnato i primi decenni del Novecento. Inizia, per l'appunto, con la sentenza *Lochner v. New York*, 198 U.S. 45 (1905), con la quale la Corte Suprema dichiara incostituzionale una legge dello stato di New York che imponeva un tetto massimo di dieci ore alla giornata lavorativa dei fornai. La decisione si fonda sul rilievo che i proprietari dei forni erano privati della propria autonomia contrattuale senza giusto processo (*due process of law*) in violazione del XIV Emendamento della Costituzione. Cessa nel periodo del *New Deal* rooseveltiano con la sentenza *West Coast Hotel v. Parrish*, 300 U.S. 379 (1937).

⁹⁴ C.J. KATZ, *Protective Labor Legislation in the Courts: Substantive Due Process and Fairness in the Progressive Era*, in “*Law and History Review*”, 2013, v. 31, n. 2, pp. 275-323.

⁹⁵ C. R. SUNSTEIN, *Lochner's Legacy*, in “*Columbia Law Review*”, 1987, v. 87, n. 5, p. 874.

⁹⁶ *Loewe v. Lawlor*, 208 U.S. 274 (1908).

⁹⁷ E. MCKILLEN, *Making the World Safe for Workers: Labor, the Left, and Wilsonian Internationalism*, University of Illinois Press, Champaign, 2013, p. 116.

sprovvista di poteri coercitivi propri, aveva lo specifico compito di risolvere le dispute insorgenti nei settori produttivi necessari per un'efficiente conduzione della guerra⁹⁸. Si tratta del primo esperimento riuscito di mediazione sindacale nella storia USA, nonché della prima fonte autorevole in tema di relazioni sindacali.

Con la fine della guerra la pacificazione sociale cessa. Il periodo tra il 1919 ed il 1922 è caratterizzato da ondate di scioperi molto violenti, cui le autorità pubbliche reagiscono con metodi coercitivi. Addirittura, in alcuni Stati sono approvate leggi istitutive del reato di *criminal syndacalism*⁹⁹. Il *boom* economico degli anni Venti, poi, determina un consistente calo del numero degli affiliati alle associazioni sindacali. Se nel 1920 gli iscritti ai sindacati facenti capo all'AFL sono circa cinque milioni, nel 1933 sono poco meno che tre milioni¹⁰⁰. Il numero degli scioperi, inoltre, cala sensibilmente¹⁰¹.

Sul piano legislativo, all'opposto, i *Roaring Twenties* sono segnati da due risultati importanti per il riconoscimento della contrattazione collettiva come fonte fondamentale del diritto del lavoro. Nel 1926, infatti, il Congresso approva il *Railway Labor Act*¹⁰² e, nel 1932, il *Norris-La Guardia Act*¹⁰³.

Il primo è il risultato degli sforzi del governo di porre fine alle interruzioni dei trasporti ferroviari causati dagli scioperi. Durante la Grande Guerra esso aveva temporaneamente assunto il controllo delle ferrovie proprio per questo motivo, assicurando la continuità dei servizi di logistica su rotaia sedendosi al tavolo delle trattative con i sindacati¹⁰⁴. Il ritorno delle ferrovie ai privati, meno disponibili a trattare, aveva riproposto il problema. A tal fine è emanato il *Railway Labor Act*, il «*primo appoggio esplicito del Congresso alla contrattazione collettiva*»¹⁰⁵.

Questo, in linea generale, prevede il dovere di imprenditori e sindacati delle ferrovie di comporre le controversie insorgenti tra loro e di compiere ogni sforzo ragionevole per stipulare ed osservare accordi relativi alle retribuzioni, alle regole ed alle condizioni di lavoro, nominando appositi rappresentanti indipendenti¹⁰⁶. Istituisce, inoltre, la *National Mediation Board*, un'agenzia amministrativa i cui membri sono indicati dal Presidente degli Stati Uniti e confermati dal Senato, con il compito di mediare e favorire arbitrati su controversie che i

⁹⁸ R. B. GREGG, *The National War Labor Board*, in "Harvard Law Review", 1919, v. 33, n. 1, p. 39.

⁹⁹ D. MONTGOMERY, *Thinking about American Workers in the 1920s*, in "International Labor and Working-Class History", 1987, v. 32, n. 1, p. 8. Uno dei principali scioperi fu quello dei minatori nel settore del carbone della Westmoreland County in Pennsylvania. Durato sedici mesi tra il 1910 e il 1911, contò sedici morti tra i lavoratori.

¹⁰⁰ I. BERNSTEIN, *The Lean Years: A History of the American Worker: 1920-1933*, Houghton Mifflin, Boston, 1972, p. 84.

¹⁰¹ D. MONTGOMERY, *Thinking about American Workers in the 1920s*, cit., p. 9.

¹⁰² *Railway Labor Act*, May 20, 1926, ch. 347, Pub. L. 69-257, 44 Stat. 577, 45 USC § 151 et seq.

¹⁰³ *Norris-La Guardia Act*, March 23, 1932, Pub. L. 72-65, 47 Stat. 70, 29 USC §§ 101 et seq.

¹⁰⁴ H. W. RISHER, H. R. NORTHRUP, *The Railway Labor Act*, in "Boston College Law Review", 1971, v. 14, n. 5, p. 57.

¹⁰⁵ R. ZIEGER, *American workers, American unions, 1920-1985*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1986, p. 34.

¹⁰⁶ 45 USC § 152.

rappresentanti delle parti sociali non siano stati in grado di comporre¹⁰⁷.

Il *Railway Labor Act* ha avuto un buon successo, è oggi ancora in vigore, ed il suo ambito di applicazione è stato esteso anche ai settori del trasporto su ruota e del trasporto aereo¹⁰⁸.

Il *Norris-La Guardia Act*, invece, rappresenta una vittoria del sindacato per la sua stessa esistenza. Negli anni Venti del Novecento, infatti, lo strumento principe usato dai datori di lavoro per combattere l'associarsi tra lavoratori era l'*injunctive order*¹⁰⁹. In sostanza, gli imprenditori trattavano i lavoratori scioperanti come inadempienti al contratto di lavoro e si rivolgevano al giudice per ottenere l'esecuzione forzata in forma specifica dell'obbligo di fornire la propria prestazione. Tale strumento era reso tanto più efficace dalla possibilità di ottenere un *injunctive order* anche in via cautelare ed *inaudita altera parte*, nonché dal fatto che la mancata ottemperanza allo stesso era penalmente sanzionata come "*Contempt of Court*", oltraggio alla corte. A ciò si aggiunge una nuova diffusione degli *yellow-dog contract*¹¹⁰, che, oltretutto, facilitavano al datore di lavoro il ricorso all'*injunctive order*¹¹¹.

Il *Norris-La Guardia Act* afferma la centralità della contrattazione collettiva, dichiara la nullità degli *yellow-dog contract*, limita il ricorso all'*injunctive order* per i contratti di lavoro e non consente ai datori di lavoro di convenire in giudizio le organizzazioni sindacali per comportamenti illegali tenuti da singoli lavoratori salvo vi abbiano concorso o li abbiano consentiti. In sostanza, riconosce le associazioni sindacali come soggetti cui fanno capo di diritti e doveri e li dota di una libertà, seppur limitata, di veder soddisfatti tali diritti. Ciononostante, non impone ai datori di lavoro l'obbligo di sedersi al tavolo della contrattazione collettiva¹¹².

Il momento di massima fortuna del movimento sindacale si ha con l'avvento alla Presidenza degli Stati Uniti di Franklin Delano Roosevelt (1933). Eletto anche con l'appoggio dei sindacati, Roosevelt inaugura un periodo di forte interventismo legislativo nel *labor law* come parte del suo *New Deal*, il piano di aiuti statali all'economia statunitense nel periodo della Grande Depressione. Di questo periodo sono, infatti, il *National Labor Relations Act* (1935)¹¹³, il *Social Security Act* (1935)¹¹⁴ ed il *Fair Labor Standards Act* (1938)¹¹⁵.

Il *National Labor Relations Act* (NLRA) introduce per la prima volta nell'ordinamento statunitense in modo organico dei principi generali sul *collective bargaining*, la contrattazione collettiva, e, al contempo, istituisce la *National Labor Relations Board*, un'agenzia federale

¹⁰⁷ 45 USC §§ 154-155.

¹⁰⁸ O.S. BEYER, *The Railway Labor Act*, in "Proceedings of the Academy of Political Science", 1946, v. 22, n. 1, p. 51.

¹⁰⁹ L'*injunctive order* è, semplificando, un rimedio giudiziale ad un inadempimento contrattuale. La parte inadempiente viene condannata dal giudice a eseguire in forma specifica l'obbligazione che grava sullo stesso in virtù del contratto.

¹¹⁰ *Supra* § 2.2.

¹¹¹ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., pp. 63-64.

¹¹² R.H. BREMNER, *The Background of the Norris-La Guardia Act*, in "The Historian", 1947, v. 9, n. 2, p. 176.

¹¹³ *National Labor Relations Act*, July 5, 1935, Pub. L. 74-198, 49 Stat. 452, 29 USC §§ 151-169.

¹¹⁴ *Social Security Act*, August 14, 1935, Pub. L. 74-271, 49 Stat. 620, 42 USC ch. 7.

¹¹⁵ *Fair Labor Standards Act*, June 25, 1938, Pub. L. 75-718, 52 Stat. 1060, 29 USC ch. 8.

incaricata di sorvegliare sul rispetto dell’*Act*. Esso, innanzitutto, stabilisce:

«*I lavoratori hanno il diritto di organizzarsi e di formare, aderire o partecipare ad organizzazioni sindacali, per negoziare collettivamente attraverso rappresentanti da loro scelti, e per partecipare ad altre attività concertate finalizzate alla contrattazione collettiva o di mutuo soccorso o protezione [...]»¹¹⁶.*

La violazione di tali diritti è, oltretutto, sanzionata quale *unfair labor practice*, nozione assimilabile a quella di “condotta antisindacale” di cui all’art. 28 dello Statuto dei Lavoratori¹¹⁷. La *National Labor Relations Board*, composta da tre membri di nomina presidenziale sottoposti all’approvazione del Senato, esercita invece funzioni quasi-giudiziarie. È un’*authority*¹¹⁸ indipendente, con la funzione di reprimere le violazioni dell’*NLRA* e presiedere ai procedimenti per il riconoscimento della rappresentatività delle *union*. La mediazione tra le parti sociali, invece, è affidata al *Federal Mediation and Conciliation Service*, istituito presso il *Department of Labor* (DOL), il Ministero del Lavoro USA¹¹⁹.

Il *Social Security Act* ha istituito il sistema pensionistico negli Stati Uniti, creando una assicurazione dalla vecchiaia, finanziata, come accade in Italia, da contributi obbligatori in parte a carico del datore di lavoro ed in parte a carico del lavoratore. Ha inoltre imposto ai singoli stati la creazione di sistemi di assicurazione contro la disoccupazione¹²⁰. Ancora in vigore nel suo impianto generale, è stato successivamente profondamente emendato.

Il *Fair Labor Standards Act* (FLSA), da ultimo, è volto ad imporre condizioni minime di lavoro per la generalità dei lavoratori. Muove da una dichiarazione di principio espressamente inserita nella legge:

«*Il Congresso, con la presente, rileva che, nelle imprese commerciali o di produzione di beni destinati al commercio, esistono condizioni di lavoro pregiudizievoli per il mantenimento del livello minimo di vita necessario per la salute, l’efficienza e il benessere generale dei lavoratori; che queste fanno sì che il commercio ed i canali e strumenti del commercio siano utilizzati per diffondere e perpetuare tali condizioni di lavoro tra i lavoratori dei diversi Stati; che esse gravano sul commercio e la libera circolazione dei beni nel commercio; che costituiscono un metodo sleale di concorrenza; che determinano controversie di lavoro che sono onerosi ed ostacolano il commercio e la libera circolazione delle merci [...]»¹²¹.*

¹¹⁶ 29 USC § 157. Traduzione a cura dell’autore.

¹¹⁷ *Infra* Cap. I, Sez. II, §§ 3.2-3.3.

¹¹⁸ La NLRB, il cui funzionamento sarà approfondito *infra* Cap. II, Sez. II, §§ 2 ss. e Cap. II, Sez. III, § 4.1, può essere ascritta al particolare tipo di amministrazioni dotate di speciali garanzie di indipendenza dal potere politico, di origine, per l’appunto, anglosassone, ed oggi diffuse anche nel diritto italiano. Volendo fare un paragone, essa sta al *NLRA* come in Italia il Garante della Privacy sta al Codice in Materia di Protezione dei Dati Personali, D.lgs. 29 luglio 2003, n. 196.

¹¹⁹ L. MACDONALD, *The National Labor Relations Act*, in “The American Economic Review”, 1936, v. 26, n. 3, p. 414.

¹²⁰ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 72.

¹²¹ 29 USC § 202. Traduzione a cura dell’autore. Il frequente riferimento al commercio, oltre ad essere espressione del liberalismo economico tipico della politica economica statunitense, è la base giuridica per l’intervento legislativo federale. La Costituzione USA, infatti, elenca un numero tendenzialmente chiuso di competenze legislative federali. Tra queste figura anche il potere di regolare il commercio tra Stati (U.S. Const., art. I, § 8, cl.

Prevede, poi, nel dettaglio, un sistema di fissazione legislativa dei salari minimi, l'orario massimo di lavoro e una disciplina speciale sul lavoro minorile. Consente, infine, l'emanazione in via amministrativa di regolamenti in tema di tirocinio, apprendistato e lavoro dei cittadini disabili¹²².

Nonostante nel periodo del *New Deal* legislatore e governo fossero ben disposti nei confronti dei lavoratori e dei sindacati, la giurisprudenza rimane loro ostile. La Corte Suprema USA, in effetti, è ancora nella sua *Lochner Era* e, inizialmente, dichiara incostituzionali i provvedimenti legislativi rooseveltiani¹²³.

Solo con la sentenza *West Coast Hotel v. Parrish* (1937)¹²⁴, cessa l'Era di *Lochner* e la Corte, mutando la propria giurisprudenza anche molto recente, afferma che il Congresso può costituzionalmente introdurre maggior equità nel libero mercato imponendo salari minimi volti a compensare lo strapotere negoziale dei datori di lavoro. In campo sindacale la sentenza chiave è *National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corp.* (1937)¹²⁵, con cui la Corte dichiara costituzionalmente legittimo il NLRA, riconosce la legittimazione del Congresso ad adottare il *Social Security Act* nonché ad emanare leggi che impongono un minimo salariale.

Problematiche insorgono all'interno dello stesso sindacato. Negli anni Trenta, infatti, l'AFL istituisce una *task force* per conseguire una maggiore sindacalizzazione tra i gli operai specializzati. Questa teorizza la necessità di organizzare i singoli sindacati di categoria facenti capo all'AFL non già per settori produttivi, ma per qualificazione dei lavoratori. In sostanza, propone che i lavoratori specializzati (*skilled*) debbano organizzarsi e contrattare le proprie condizioni di lavoro separatamente rispetto ai lavoratori non specializzati (*unskilled*). Presto questa posizione entra in conflitto con la *leadership* della AFL e sfocia in una scissione. Nel 1936 nasce, quindi, il *Congress of Industrial Organizations* (CIO), una confederazione di sindacati dei lavoratori specializzati, soprattutto nel settore dell'automazione e dell'acciaio, che si pone in competizione con l'AFL¹²⁶.

L'entrata degli Stati Uniti nella Seconda Guerra Mondiale (1942) e la necessità di convertire il sistema produttivo nazionale in un'efficace industria bellica rendono indispensabile un nuovo incisivo intervento del governo nelle relazioni sindacali. Come aveva fatto Wilson, Roosevelt istituisce la *National War Labor Board*, che negli anni della guerra deciderà più di 10.000 controversie e medierà più di 275.000 vertenze sindacali, sia a livello nazionale che locale¹²⁷.

3) che è stato – ed è ancora – la principale giustificazione costituzionale degli interventi federali in ambito economico e lavoristico. La questione sarà approfondita *infra* Cap. II, Sez. I, § 3.

¹²² J.W. TAIT, *The Fair Labor Standards Act of 1938*, in "The University of Toronto Law Journal", 1945, v. 6, n. 1, pp. 200-201.

¹²³ Con la sentenza *Schechter Poultry Corp. v. U.S.*, 295 U.S. 495 (1935), adottata all'unanimità, la Corte Suprema USA dichiara incostituzionale il *National Industrial Recovery Act*, la più significativa legge del *New Deal*.

¹²⁴ *West Coast Hotel v. Parrish*, 300 U.S. 379 (1937).

¹²⁵ *NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 U.S. 1 (1937).

¹²⁶ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 62.

¹²⁷ J. SHISTER, *The National War Labor Board: Its Significance*, in "Journal of Political Economy", 1945, v. 53, n. 1, p. 37.

Il Secondo Dopoguerra è segnato, invece, da un *revival* liberistico di cui si fa portavoce il Partito Repubblicano, che riprende il controllo dell'iniziativa legislativa. In questo solco si iscrive il *Labor-Management Relations Act* (LMA) o *Taft-Hartley Act* (1947)¹²⁸ che emenda profondamente il NLRA.

Innanzitutto, il LMA aggiunge alle originali *unfair labor practices* dei datori di lavoro anche alcuni comportamenti propri delle associazioni sindacali, tra cui la malafede nelle trattative e la coercizione dei lavoratori ad indicare un rappresentante¹²⁹. In secondo luogo, consente agli imprenditori, in nome della libertà di parola protetta dal I Emendamento della Costituzione USA, di sottrarsi alla contrattazione collettiva e autorizza l'*union shopping*¹³⁰. Introduce, ancora, consistenti limiti al diritto di sciopero, prevedendo periodi di raffreddamento. Da ultimo, impone ai sindacalisti di sottoscrivere una dichiarazione giurata di non essere aderenti a partiti d'ispirazione comunista¹³¹.

La situazione continua a deteriorarsi durante gli anni della presidenza del repubblicano Eisenhower. Significativamente, infatti, egli nomina membri del NLRB alcuni esponenti della destra conservatrice che interpreteranno in modo ancor più ampio le previsioni del *Taft-Hartley Act*. Inoltre, l'amministrazione Eisenhower toglie finanziamenti al *Department of Labor*, e rifiuta ogni misura assistenziale proposta dall'AFL per contrastare la crescente disoccupazione¹³².

Davanti a queste difficoltà, il sindacato si ricompatta e nel 1955 AFL e CIO tornano ad essere un'unica confederazione: la AFL-CIO¹³³. Ciononostante, il *Taft-Hartley Act*, o "*Union Buster*" come viene ironicamente chiamato da alcuni commentatori¹³⁴, segna l'inizio del declino del movimento sindacale statunitense ancor oggi perdurante.

La seconda metà del XX secolo, infatti, vede innanzitutto un continuo disgregarsi e ricompattarsi dell'AFL-CIO, soprattutto per le espulsioni e i relativi ritorni alla confederazione dei sindacati di categoria con più membri: il sindacato degli autotrasportatori ed il sindacato degli operai del settore automobilistico¹³⁵. Un secondo tratto caratteristico del periodo è una certa ostilità della Corte Suprema USA nei confronti dei sindacati. Tale avversione è tanto più sorprendente se si pensa che questa, per tutta l'epoca, è promotrice di un forte progresso in

¹²⁸ *Labor-Management Relations Act*, June 23, 1947, Pub. L. 80-101, 61 Stat. 136, 29 USC §§ 141-144, 151-158, 159-167, 171-183, 185-187, and 557. Il Presidente democratico Truman pone inizialmente il veto sul *Taft-Hartley Act*. Il Congresso a maggioranza repubblicana lo riconferma, obbligando il Presidente a promulgarlo.

¹²⁹ *Infra* Cap. I, Sez. II, §§ 3.3.

¹³⁰ Fermo restando che l'imprenditore non può discriminare i lavoratori aderenti ad un dato sindacato all'atto dell'assunzione, può promuovere un *referendum* tra lavoratori per indicare a maggioranza un solo sindacato legittimato alla contrattazione (*infra* Cap. II, Sez. II, §§ 2.2.).

¹³¹ K.F. WALKER, *Understanding the Taft-Hartley Act*, in "The Australian Quarterly", 1949, v. 21, n. 1, pp. 21-24.

¹³² J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., pp. 416-417.

¹³³ L'attuale struttura ed il funzionamento dell'AFL-CIO sono approfonditi *infra* Cap. I, Sez. II, § 2.1.

¹³⁴ Cfr. G. ROSE, *The Taft-Hartley Act: The Myth of "Union Busting"*, in "American Bar Association Journal", 1954, v. 40, n. 5, pp. 494-514 e R.W. GILBERT, *The Taft-Hartley Act: A Method for "Union Busting"*, in "American Bar Association Journal", 1955, v. 41, n. 1, pp. 25-28.

¹³⁵ Si tratta della *International Brotherhood of Teamsters*, riassociatasi all'AFL-CIO nel 1987, e della UAW (sulla quale si veda anche *infra* Cap. II, Sez. IV, § 1), nel 1981.

campo sociale. È infatti la stessa Corte che pronuncia – all’unanimità – *Brown v. Board of Education*¹³⁶, ponendo fine alla segregazione razziale, e *Roe v. Wade*¹³⁷, che riconosce il diritto delle donne ad abortire come una specificazione del più generale diritto alla *privacy*.

Il Congresso, per parte sua, non si segnala per riforme organiche paragonabili a quelle del periodo rooseveltiano ma per semplici interventi correttivi sull’impianto legislativo come già consolidato. Il diritto statutario del lavoro, in effetti, viene sviluppato soprattutto dal punto di vista delle pari opportunità sul luogo di lavoro. Fondamentale in questo ambito è il Titolo VII del *Civil Rights Act* (1964)¹³⁸, adottato per porre fine alle discriminazioni razziali. A questo si sono progressivamente aggiunti l’*Age Discrimination Act*¹³⁹, l’*American with Disabilities Act*¹⁴⁰ e l’*Equal Pay Act*¹⁴¹.

3. *Il quadro attuale*

La situazione attuale del *labor law* negli Stati Uniti è da considerarsi in continuità con la decritta parabola discendente.

Negli anni Settanta dello scorso secolo, sotto le presidenze Nixon e Ford, il quadro economico era caratterizzato da una forte inflazione, recessione ed alti tassi di disoccupazione. Ciò spinge un forte interventismo federale nel mercato del lavoro sotto un profilo per lo più assistenziale. Si segnalano particolarmente il *Comprehensive Employment and Training Act* (CETA)¹⁴² del 1973 e l’*Emergency Employment Act* del 1971. Le misure previste sono volte a costituire una struttura di finanziamento dei “centri per l’impiego” statali e a creare circa 170.000 lavori temporanei di pubblica utilità rivolti ai disoccupati di lungo periodo¹⁴³. Ancor più importante è l’approvazione della prima legislazione federale in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro: l’*Occupational Safety and Health Act* (OSHA)¹⁴⁴. Sino a quel momento, infatti, salute e sicurezza sul lavoro erano stati oggetto esclusivamente di legislazioni a livello statale oppure di contrattazione collettiva.

Quest’ultima, invero, era stata piuttosto limitata in argomento. Sulla base dei dati disponibili, risulta che nel 1955 solamente il 22% dei contratti collettivi prevedesse clausole istitutive di commissioni congiunte tra sindacati e datore di lavoro con competenze in materia. Nei fatti le previsioni contrattuali più comuni si limitavano a mere enunciazioni di principio per

¹³⁶ *Brown v. Board of Education of Topeka*, 347 U.S. 483 (1954).

¹³⁷ *Roe v. Wade*, 410 U.S. 113 (1973).

¹³⁸ *Civil Rights Act*, July 2, 1964, Pub. L. 88-352, 78 Stat. 241, 42 USC ch. 21.

¹³⁹ *Age Discrimination in Employment Act*, December 15, 1967, Pub. L. 90-202, 81 Stat. 602, 29 USC §§ 621 et seq.

¹⁴⁰ *Americans With Disabilities Act*, July 26, 1990, Pub. L. 101-336, 104 Stat. 327, 42 USC §§ 12101 et seq.

¹⁴¹ *Equal Pay Act*, June 10, 1963, Pub. L. 88-38, 77 Stat. 56, 29 USC §§ 206 et seq.

¹⁴² *Comprehensive Employment and Training Act*, December 28, 1973, 93 Pub. L. 203, 87 Stat. 839, 29 USC §§ 801 et seq.

¹⁴³ S.J. SPITZER, *Nixon's New Deal: Welfare Reform for the Silent Majority*, in “Presidential Studies Quarterly”, 2012, v. 42, n. 3, p. 468.

¹⁴⁴ *Occupational Safety and Health Act*, December 29, 1971, Pub. L. 91-596, 84 Stat. 1590, 29 USC §§ 621 et seq.

cui il sindacato concorda di cooperare con la controparte datoriale per la creazione di un ambiente di lavoro maggiormente sicuro e salubre¹⁴⁵. Al contrario l’OSHA impone veri e propri obblighi in capo alle parti del rapporto di lavoro, incluso il “*general duty*” in capo al datore di lavoro circa la fornitura di dispositivi di protezione individuale e di ottemperanza ai doveri di dettaglio per tempo vigenti. Impone inoltre al lavoratore l’obbligo di obbedire agli stessi quando essi siano ad egli applicabili¹⁴⁶.

Jimmy Carter, succeduto a Gerald Ford nel 1977, si trova a governare una situazione non meno economicamente complessa dei predecessori repubblicani. La priorità del governo federale in questa fase rimane soprattutto la creazione di posti di lavoro ed il contenimento dell’inflazione e del costo della vita. A differenza di Nixon e Ford, Carter può inizialmente contare sull’appoggio robusto dell’AFL-CIO nella propria elezione. Tuttavia si manifestano molteplici frizioni tra il Presidente democratico ed il sindacato. L’AFL-CIO si fa promotrice di una comprensiva riforma del *National Labor Relations Act* rivolta a regolare nuovamente il processo di riconoscimento del sindacato legittimato alla contrattazione collettiva, nonché soprattutto ad eliminare la facoltà, per i singoli Stati, di dichiarare illegittimi gli *union security agreements*¹⁴⁷. Questa proposta, inizialmente portata da Carter al Congresso, naufraga in soli undici mesi per l’opposizione dei senatori repubblicani e senza che il Presidente si impegni in modo deciso a difenderla¹⁴⁸.

È la presidenza Reagan (1981-1988), tuttavia, che segna una profonda cesura nel *labor law* statunitense. Egli, come soluzione alla perdurante crisi economica, si fa promotore di una politica di flessibilità (*flexibility*) e deregolamentazione (*deregulation*) ispirata al tradizionale *laissez-faire* statunitense. In buona sostanza, a differenza dei predecessori, rifiuta il deciso interventismo federale nei settori economici, ivi incluso il lavoro¹⁴⁹. Questa filosofia si manifesta in modo evidentissimo sul piano delle relazioni con il sindacato. In perfetta continuità con la propria filosofia economica, infatti, egli ritiene di tenere la parte pubblica del tutto estranea alle relazioni industriali lasciando che siano le parti sociali a definire le proprie controversie all’interno dei perimetri già fissati dalla legislazione vigente¹⁵⁰.

Quanto al rapporto tra l’amministrazione Reagan ed il sindacato, questo appare immediatamente aspro: dopo pochi mesi dall’inaugurazione del primo mandato il Presidente licenzia in tronco 11.400 controllori del traffico aereo in sciopero, assumendo immediatamente

¹⁴⁵ P.G. DONNELLY, *The Origins of the Occupational Safety and Health Act of 1970*, in “Social Problems”, 1982, v. 30, n. 1, p. 17.

¹⁴⁶ 29 USC § 654-655.

¹⁴⁷ Si tratta, come si dirà *infra* Cap. I, Sez. II, § 3.1, di un accordo con cui un lavoratore è obbligato ad aderire ad un sindacato come condizione per l’impiego in un dato posto di lavoro.

¹⁴⁸ M.C. HALPERN, *Jimmy Carter and the UAW: Failure of an Alliance*, in “Presidential Studies Quarterly”, 1996, v. 26, n. 3, pp. 759.

¹⁴⁹ M.J. PIORE, *A Critique of Reagan's Labor Policy*, U.S. Government Printing Office, Washington D.C., 1986, p.48.

¹⁵⁰ W.C. ZIFCHAK, *Collective Bargaining in the Reagan Era: A Management Perspective*, in “Hofstra Labor and Employment Law Journal”, 1983, v. 1, n. 1, p. 3.

dei sostituti¹⁵¹. L'effetto sull'attività delle organizzazioni sindacali è estremamente significativo e determina un brusco calo del conflitto sindacale, con una diminuzione degli scioperi tra gli anni Ottanta e Novanta superiore a due terzi rispetto al ventennio precedente¹⁵².

A partire da questo momento, il *labor law* conosce un periodo di profonda crisi. Tra gli anni Ottanta e Novanta del Novecento, gli imprenditori statunitensi si trovano di fronte a nuove sfide imposte dalla concorrenza non solo interna ma anche del mercato globalizzato. Il capitale e gli investimenti si spostano dunque verso i paesi dell'America Latina ed in Asia, con l'intento di contenere il costo del lavoro ed aumentare i profitti. A questo si aggiunge l'utilizzo sempre maggiore di forme di lavoro atipico e flessibile oltre alle esternalizzazioni nelle attività non centrali della produzione con meccanismi di sub-appalto anche estero. Queste nuove ed aggressive pratiche manageriali sono attuate anche cercando di combattere i tentativi di organizzazione della controparte sindacale (*unionization*)¹⁵³.

La prevenzione dell'associazionismo sindacale, quando realizzata con mezzi illegittimi, è frequentemente perseguita considerando il costo dell'eventuale sanzione come una parte del rischio d'impresa, del tutto preferibile rispetto alla presenza di lavoratori sindacalizzati in azienda. Significativa, in questo periodo, è l'esplosione delle controversie sottoposte alla NLRB, più che raddoppiata rispetto al passato. Quintuplica, al contempo, il numero di lavoratori reintegrati sul posto di lavoro dopo essere stati licenziati per aver mosso accuse di condotte antisindacali.

Le imprese adottano anche prassi aggressive ma legittime, contando su un quadro legislativo sostanzialmente "*fossilizzato*"¹⁵⁴ all'epoca del *New Deal*. Sono infatti consentite riunioni antisindacali organizzate dal datore di lavoro e a frequenza obbligatoria, la distribuzione di materiale contrario alle organizzazioni sindacali e l'adozione di tattiche dilatorie nella contrattazione collettiva¹⁵⁵.

Le descritte pratiche datoriali hanno peraltro trovato un consistente appoggio da parte degli Stati a guida repubblicana, particolarmente nel primo decennio del XXI secolo. Molti governatori, dietro l'esempio di Scott Walker del Wisconsin, hanno passato legislazioni volte a limitare il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori nonché ad impedire ai sindacati la riscossione degli *union fees*, contributi dovuti dai lavoratori non affiliati al sindacato nel caso benefico di contrattazione collettiva sul proprio luogo di lavoro¹⁵⁶.

Ciò ha un effetto devastante sull'influenza delle associazioni sindacali, sia sotto il

¹⁵¹ E.S. TAYLOR, *PATCO and Reagan: An American Tragedy – The Air Traffic Controllers' Strike of 1981*, AuthorHouse, Bloomington, 2011, p. 85.

¹⁵² *Work Stoppages Annual Historical Table 1947-2019*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 19.03.2021.

¹⁵³ K. ANDRIAS, *The New Labor Law*, in "The Yale Law Journal", 2016, v. 126, n. 1, pp. 21-22. Sulla nozione di *unionization* si veda *infra* Cap. II, Sez. II, § 2.

¹⁵⁴ C.L. ESTLUND, *The Ossification of American Labor Law*, in "Columbia Law Review", 2002, v. 102, n. 6, p. 1527.

¹⁵⁵ B. WESTERN, J. ROSENFELD, *Workers of the World Divide: The Decline of Labor and the Future of the Middle Class*, in "Foreign Affairs", 2012, v. 91, n. 3, p. 91. Le tattiche di campagna anti-sindacale nei procedimenti di *unionization* saranno esposte *infra* Cap. II, Sez. II, § 2.2.

¹⁵⁶ K. ANDRIAS, *The New Labor Law*, cit., nota 204.

profilo dell'affiliazione che sotto il profilo della coesione.

I dati sulle iscrizioni ai movimenti sindacali sono piuttosto indicativi. Se nel 1983, infatti, la media degli iscritti ad un sindacato rappresentava il 20,1% della forza lavoro degli Stati Uniti, nel 2019 erano solamente il 10,3%, con picco massimo del 23,5% (New York) e minimo del 2,3% (North Carolina). In controtendenza, ma in costante calo, è il solo settore del pubblico impiego, in cui la percentuale media di sindacalizzazione tra i lavoratori è del 33,6% contro il 6,2% del privato¹⁵⁷.

Inoltre, la compattezza delle organizzazioni sindacali, riunite in un'unica federazione (AFL-CIO), è venuta nuovamente meno a metà della prima decade degli anni 2000. Nel 2005 sei dei maggiori sindacati di categoria sono fuoriusciti dall'AFL-CIO per formare la *Change to Win Coalition* (CTW) e l'AFL-CIO è passata da 13,6 milioni di iscritti a poco meno di dieci milioni¹⁵⁸.

Né l'*employment law*, legislazione protettiva applicabile a tutti i lavoratori anche in assenza di contrattazione collettiva, è in grado di supplire efficacemente alla debolezza del *labor law*. Il sopra descritto aumento di legislazioni federali, soprattutto in materia antidiscriminatoria è particolarmente sintomatico della sua debolezza odierna. Questo e l'*employment law* sono sostanzialmente idonei a perseguire le medesime finalità di protezione del lavoratore e sono complementari particolarmente quando la legislazione estende ai lavoratori non sindacalizzati le tutele ottenute inizialmente ottenute tramite il conflitto industriale e la contrattazione collettiva. Il limite dell'*employment law*, tuttavia, si manifesta nella sua capacità di essere adeguato alla situazione concreta in cui opera il lavoratore ed alla capacità dello stesso di ottenerne l'applicazione al proprio rapporto di lavoro¹⁵⁹.

Nell'ultimo decennio, in effetti, si è assistito all'assenza di una vera e propria agenda politico-legislativa in tema di *labor law*. Nell'epoca Obama l'attenzione di Presidente e Congresso si è rivolta soprattutto a interventi limitati sul contrasto alle discriminazioni sul lavoro¹⁶⁰ e sull'aumento del salario minimo federale¹⁶¹. Tale circostanza è tanto più significativa se si pensa che i sindacati sono stati tra gli elettorati chiave del partito Democratico e del Presidente Obama – sia finanziariamente che a livello di capacità di mobilitazione dell'elettorato¹⁶².

¹⁵⁷ *Union Members 2019*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 19.03.2021.

¹⁵⁸ K. J. GROSS, *Separate to Unite: Will Change to Win Strengthen Organized Labor in America*, in "The Buffalo Public Interest Law Journal", 2005, v. 24, n. 1, p. 75. Le ragioni della scissione sono da ricondursi proprio ad un conflitto circa le strategie per il rilancio del sindacalismo USA. Da un lato l'AFL-CIO sostiene la necessità di proseguire, anche con mezzi finanziari, l'attività di *lobbying* su legislativo ed esecutivo. Dall'altro la CTW adotta una linea volta ad aumentare l'affiliazione, soprattutto nei settori produttivi sotto-sindacalizzati. Nel 2009 sono stati intrapresi colloqui volti alla riunificazione delle due federazioni ma non hanno avuto seguito.

¹⁵⁹ K. ANDRIAS, *The New Labor Law*, cit., pp. 39-40.

¹⁶⁰ G. A. HEARING, M. W. HEILIG, *Recent Developments in Employment Law and Litigation*, in "Tort Trial & Insurance Practice Law Journal", 2009, v. 45, n. 2, pp. 319-328.

¹⁶¹ M. TROTTMAN, *Labor Department Moves to Raise Minimum Wage for Federal Contract Workers*, Wall Street Journal, 12.06.2014. Obama, inoltre, al discorso sullo Stato dell'Unione 2014, ha invitato – senza successo – il Congresso ad alzare il salario minimo anche nel settore privato.

¹⁶² D.T. WARREN, *The American Labor Movement in the Age of Obama: The Challenges and Opportunities of a*

L'unica proposta di legge notevole in tema di relazioni sindacali sotto la presidenza Obama è stata l'*Employment Free Choice Act* (EFCA), mirata a garantire una facilitazione dell'organizzazione sindacale all'interno delle imprese, ad imporre arbitrati obbligatori nel caso di mancato accordo sulla contrattazione collettiva e rivedere l'apparato sanzionatorio in tema di *unfair labor practices*¹⁶³. L'azione governativa in tema di *employment* e *labor law* si è distinta maggiormente sul piano amministrativo con l'adozione di prassi maggiormente *pro labor* da parte dei funzionari di nomina democratica¹⁶⁴.

Ciò ha comportato un mutamento nell'azione collettiva dei lavoratori rispetto all'approccio tradizionale di preferenza per la contrattazione collettiva come mezzo di soluzione delle controversie sul luogo di lavoro. Particolarmente indicativa della nuova tendenza è stata la campagna "*Fight for \$15*" formatasi per ottenere un incremento del minimo salariale orario a quindici dollari. Si tratta di un movimento di lavoratori non protetti da contrattazione collettiva e a salario basso, inizialmente provenienti dal settore del *fast food* e della ristorazione. Esso nasce spontaneamente organizzandosi sui *social network* – sebbene con il forte appoggio del sindacato tradizionale – e si è poi esteso ad abbracciare altre cause sociali di carattere non strettamente lavoristico, quali la lotta per la regolamentazione delle armi da fuoco ed il movimento *Black Lives Matter*. Il movimento in parola si distingue perché, lungi dall'organizzarsi in sindacato per trattare collettivamente l'aumento salariale, ha formato una campagna di pressione sui datori di lavoro e legislatori, adottando un approccio unilaterale al problema, che richiama gli albori del sindacalismo statunitense¹⁶⁵.

Quanto alla Presidenza Trump, essendosi – inaspettatamente – realizzata anche grazie al voto di un elettorato operaio proveniente dalla *Rust Belt* tradizionalmente portato verso il partito democratico dall'AFL-CIO¹⁶⁶, ha tenuto un atteggiamento piuttosto ambiguo nei confronti del *labor law*. Da un lato infatti, seguendo l'ideologia *America First*, ha tentato di porre un argine alle esternalizzazioni da parte delle imprese statunitensi, sino a quel momento appoggiate dalla politica repubblicana tradizionale. Si pensi ad esempio alla rinegoziata NAFTA l'*United States-Mexico-Canada Agreement* (UMSCA), che prevede un'apposita clausola *anti-dumping* sociale:

«Le Parti [Messico, Canada e USA] riconoscono che è inappropriato agevolare il commercio o gli investimenti mediante l'indebolimento o la riduzione delle protezioni previste dal diritto del lavoro di ciascuna parte [...]»¹⁶⁷.

Racialized Political Economy, in "Perspectives on Politics", 2010, v. 8, n. 3, p. 847.

¹⁶³ M.B. RUNNELS, E. J. KENNEDY, T. B. BROWN, *Corporate Social Responsibility and the New Governance*, in "Akron Law Review", 2010, v. 43, n. 2, p. 501.

¹⁶⁴ A.M. LOFASO, *Promises, Promises: Assessing the Obama Administration's Record on Labor Reform*, in "New Labor Forum", 2011, v. 20, n. 2, p. 68.

¹⁶⁵ K. ANDRIAS, *The New Labor Law*, cit., p. 57.

¹⁶⁶ R.B. BOATRIGHT, *Damage Control: The Trump Effect on Senate General Election Campaign*, in *The 2016 Presidential Election: The Causes and Consequences of a Political Earthquake*, eds. A. CAVARI, R.J. POWELL, K.R. MAYER, Lexington, Lanham, 2017, p.67

¹⁶⁷ *United States-Mexico-Canada Agreement*, Chapter 23, Art. 23.4. Traduzione a cura dell'autore.

D'altro canto sul piano interno l'amministrazione Trump ha sostenuto politiche e prassi del tutto contrarie agli interessi dei lavoratori, in perfetta discontinuità con la presidenza Obama. Ad esempio il *Department of Labor* ha ristretto l'interpretazione del *Fair Labor Standards Act*, in tema di lavoro straordinario, riducendo il numero dei lavoratori protetti dalle limitazioni allo stesso ed aventi diritto alle relative compensazioni¹⁶⁸. Ha inoltre sospeso la prassi ispettiva secondo la quale un lavoratore si presume assunto con un rapporto di lavoro subordinato anziché come lavoratore autonomo. Ciò ha sostanzialmente invertito l'onere probatorio a carico delle imprese nel caso di impiego irregolare di lavoratori autonomi¹⁶⁹.

La presidenza Biden è ampiamente attesa come un momento di discontinuità rispetto alle politiche sopra descritte. Il neo presidente ha infatti potuto contare sull'appoggio del sindacato durante la campagna elettorale e la sua piattaforma politica si compone di molte proposte provenienti dal mondo del sindacato e dei movimenti di lavoratori ivi incluso l'aumento del minimo salariale a quindici dollari l'ora¹⁷⁰.

Il provvedimento più rilevante allo studio¹⁷¹ è tuttavia proprio in tema di relazioni industriali: si tratta del *Protecting the Right to Organize Act* (PRO Act). Esso rafforza i poteri sanzionatori della NLRB nei confronti dei datori di lavoro per condotte antisindacali, vieta alcune pratiche manageriali sin qui lecite, quali l'organizzazione di incontri antisindacali a frequenza obbligatoria. Inoltre e soprattutto mira a rilanciare la contrattazione come fonte del *labor law*, imponendo arbitrati nel caso di mancata stipula del contratto collettivo dopo l'avvio delle procedure previste dal NLRA¹⁷².

Gli interventi legislativi futuri e passati dovranno, comunque, fare i conti con l'interpretazione giudiziale. Ciò in un momento in cui la giurisprudenza della Corte Suprema USA si dimostra sempre più ostile nei confronti del movimento sindacale. Essa infatti ha una maggioranza di componenti di estrazione sempre più conservatrice, specie dopo la conferma di Justice Amy Coney Barrett in sostituzione di Ruth Bader Ginsburg il 27 ottobre 2020.

La Corte, a leggere la sua giurisprudenza più recente, sembra quasi essere agli albori di una nuova *Lochner Era*. Essa, da un lato, sembra molto sensibile alla tutela delle libertà individuali dei lavoratori. Nel caso *Bostock*¹⁷³ del 2020, pertanto, ha esteso l'ambito di applicazione del Titolo VII del *Civil Rights Act*, affermando che lo stesso, pur letteralmente vietando le sole discriminazioni sulla base del sesso, proibisce anche quelle fondate sull'*orientamento sessuale*. Ha quindi ampliato a tutto il territorio nazionale la tutela da questo

¹⁶⁸ J. KLEIN, *11 Between Home and State: Care Workers and Labor Strategy for the New Open-Shop Era of Trumplandia*, in *Labor in the Time of Trump*, eds. J. KERRISSEY, E. WEINBAUM, C. HAMMONDS, T. JURAVICH, D. CLAWSON, Cornell University Press, Ithaca, 2019, p. 222.

¹⁶⁹ M.B. SCHIFF, K.C. NADRO, *Labor and Employment Law Changes in the Trump Era*, <https://www.lawjournalnewsletters.com>, ultimo accesso 19.03.2021.

¹⁷⁰ E. MUELLER, *What the Workplace Will Look Like under a Biden White House*, Politico, 09.11.2020.

¹⁷¹ Il PRO Act è stato recentemente approvato a maggioranza dalla *House of Representatives* (cfr. *The PRO Act passed the House*, The Washington Post, 06.02.2021).

¹⁷² I. KULLUGREN, *How Joe Biden Would Strengthen Unions*, Politico, 25.10.2019.

¹⁷³ *Bostock v. Clayton County*, 590 U.S. ____ (2020).

tipo di discriminazioni, sino a quel momento vigenti solo negli Stati dotati di una legislazione apposita.

D'altro lato la Corte ha iniziato ad interpretare le libertà in parola come confliggenti con i diritti collettivi dei lavoratori¹⁷⁴. Ciò è avvenuto partire dalla sentenza *Harris*¹⁷⁵, pubblicata il 30 giugno 2014. La Corte Suprema in quella sede è stata chiamata a decidere della legittimità di una legge dell'Illinois che consentiva di assoggettare a ritenuta sindacale tutti i lavoratori che beneficiano di un determinato contratto collettivo e non solo i lavoratori iscritti al sindacato firmatario. Justice Samuel Alito ha affermato l'illegittimità costituzionale della legge per violazione della libertà individuale di parola protetta dal I Emendamento della Costituzione. Il principio così espresso è stato poi ulteriormente espanso nel caso *Janus v. American Federation of State, Country and Municipal Employees*¹⁷⁶.

Siffatto approccio giurisprudenziale mina fortemente la capacità di finanziamento del sindacato particolarmente in un contesto economico che, come si è visto, non conta su un forte tasso di adesione sindacale. Le statistiche indicano che una percentuale tra il 20% ed il 71% dei lavoratori nel pubblico impiego è intenzionata a non versare più il contributo per la contrattazione collettiva¹⁷⁷.

La Corte Suprema, inoltre, sta espandendo la tradizionale *deference to labor arbitration* del diritto del lavoro statunitense, dottrina in virtù della quale, in presenza delle diffusissime clausole arbitrali contenute nei contratti collettivi ed individuali, l'intervento delle Corti è sostanzialmente escluso se non in circostanze eccezionali¹⁷⁸. Nel caso *Henry Schein*¹⁷⁹ la Corte ha affermato persino che sia rimessa all'arbitro la questione pregiudiziale circa la sua competenza per materia, escludendo la legittimità di sindacato giudiziale sulla questione.

Infine, sempre nel solco del conflitto tra libertà individuali e diritti collettivi, la Corte Suprema USA ha ristretto la possibilità di ricorrere ad arbitrati collettivi (*class actions*) in tema di lavoro ritenendo che, in presenza di clausole arbitrali ambigue, gli arbitrati in tema di lavoro debbano essere individualmente trattati¹⁸⁰.

¹⁷⁴ C.L. FISK, *A Progressive Vision of the First Amendment: Past as Prologue*, in "Columbia Law Review", 2018, v. 118, n. 7, p. 2059.

¹⁷⁵ *Harris v. Quinn*, 573 U.S. 616 (2014).

¹⁷⁶ *Janus v. American Federation of State, Country and Municipal Employees*, 585 U.S. ____ (2018). L'argomento sarà approfondito *infra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

¹⁷⁷ A. TANG, *Life After Janus*, in "Columbia Law Review", 2018, v. 119, n. 3, p. 680.

¹⁷⁸ J.E. GRENIG, R.M. SCANZA, *Fundamentals of Labor Arbitration*, Juris Publishing, Huntington, 2011, p. 81. Sulla "*judicial deference to labor arbitration*" del *labor law* USA si veda anche *infra* Cap. II, Sez. I, § 2.

¹⁷⁹ *Henry Schein, Inc. v. Archer & White Sales, Inc.*, 586 U.S. ____ (2019).

¹⁸⁰ *Lamps Plus, Inc. v. Varela*, 587 U.S. ____ (2019).

CAPITOLO II

FONTI DEL *LABOR LAW*

SOMMARIO: 1. Il sistema delle fonti statunitensi – 2. *Common law, case law e arbitration awards* – 3. Costituzioni e *statute law* – 4. Provvedimenti amministrativi – 5. La contrattazione collettiva (rinvio) – 6. Il diritto internazionale

1. *Il sistema delle fonti statunitensi*

L'ordinamento giuridico statunitense, come noto, si contraddistingue per essere un modello di *common law* espressione di una forma di stato federale. L'approfondimento di entrambi questi due aspetti costituisce prerequisito fondamentale per la comprensione delle fonti regolatrici del *labor law* degli Stati Uniti d'America.

L'espressione *common law* si presta ad una molteplicità di usi, sicché è bene, in premessa, chiarirne i contorni per le finalità di cui alla presente trattazione. Da un lato *common law* indica, in contrapposizione al *civil law*, una famiglia giuridica che affonda le sue radici nel diritto inglese e, per effetto di una estesissima circolazione del modello, si riferisce anche al sistema statunitense. Non solo, a causa dell'accresciuta importanza politico-economica degli USA, il *common law* è sostanzialmente un modello angloamericano, non solo anglosassone, di tradizione giuridica. In effetti il modello americano ha tratti anche molto differenti rispetto a quello anglosassone, e, storicamente, il suo prestigio lo ha portato ad essere non solo il principale veicolo di diffusione del *common law*, ma anche ad influenzare molti ordinamenti appartenenti in origine a diverse tradizioni. Si pensi ad esempio al controllo di costituzionalità delle leggi ideato dalla Corte Suprema degli Stati Uniti nel caso *Marbury v. Madison*¹ o al modello dottrinale di analisi economica del diritto.

Sotto un altro profilo *common law* è utilizzato in contrapposizione ad *equity*². Il primo è un diritto giurisprudenziale elaborato dalle corti itineranti di Westminster dopo la conquista normanna; il secondo un diritto, sempre di creazione giurisprudenziale, sviluppato dalla Cancelleria, a partire dal XIV secolo, per trovare rimedi concordi al senso di giustizia in assenza di rimedi di *common law*. Il principio cui si ispira l'*equity* era, per l'appunto, l'equità, cioè l'inammissibilità che un torto fosse privo di sanzione o un diritto privo di tutela³.

In un senso stretto, infine, *common law* è da intendersi come diritto di creazione giurisprudenziale (*case law*), contrapposto allo *statute law*, ovvero un diritto di creazione legislativa. *Statute* infatti è il termine riferito alle fonti normative per così dire di diritto positivo,

¹ *Marbury v. Madison*, 5 U.S. 137 (1803).

² V. BARSOTTI, V. VARANO, *La Tradizione Giuridica Occidentale: Testo e Materiali per un Confronto Civil Law-Common Law*, Quinta Edizione, Giappichelli, Torino, 2014, pp. 264-265.

³ A. DIURNI, D. HENRICH, *Percorsi Europei di Diritto Privato e Comparato*, Giuffrè, Milano, 2004, p. 113-114.

espressione del potere legislativo del Parlamento, o *rectius* del Congresso⁴. Nel corso della presente trattazione si privilegerà quest'ultimo significato al termine, nell'ottica di ordinare la disciplina del *labor law* statunitense distinguendo l'origine delle diverse fonti che lo regolamentano.

Essendo, come detto, gli USA un ordinamento di *common law*, deve qui essere precisata la portata del precedente giudiziario al suo interno. In buona sostanza le decisioni assunte in passato da giudici su casi simili a quello che si sta decidendo vincolano il giudice successivo ad attenersi al principio da queste espresso⁵. Si deve quindi notare che nel sistema di *common law* angloamericano il ruolo della giurisprudenza nel sistema delle fonti ha carattere primario e non secondario. Non solo, il diverso *status* della decisione giurisprudenziale rispetto ai modelli di *civil law*, quale quello italiano, impone di comprendere come il giudice successivo investito della medesima questione sia obbligato a non discostarsi dal precedente, anche qualora lo dovesse ritenere errato o ingiusto. Si tratta del principio espresso dal brocardo latino *stare decisis et quia non movere*, che opera sia in senso verticale che orizzontale. Si ha quindi l'obbligo per una corte di decidere la questione in modo analogo a quanto essa stessa ha fatto in precedenza ma anche in modo conforme ai precedenti espressi dalle giurisdizioni ad essa superiori⁶.

Dal precedente vincolante è possibile discostarsi esclusivamente nei casi di correzione di un errore, cioè quando una corte ritenga che il precedente fosse stato erroneamente deciso e disponga il mutamento dell'orientamento giurisprudenziale. Si tratta dell'*overruling*, talvolta utilizzato dalle corti nella forma del *prospective overruling*, ovvero decidendo per l'ultima volta il caso secondo il precedente ed annunciandone, contemporaneamente, il superamento *pro futuro* in un'ottica di tutela dell'affidamento⁷.

Quanto sopra non significa tuttavia che la disciplina del *labor law* – al pari di altre branche del diritto statunitense – sia per lo più di creazione giurisprudenziale. Esso infatti, come si è potuto intuire dalla ricostruzione storica di cui al precedente capitolo, è stato oggetto di una molteplicità di interventi legislativi, sia federali che statali. Anzi, in un certo senso, per effetto delle legislazioni approvate nel periodo del *New Deal*, il *labor law* non poteva esser considerato una branca autonoma del diritto statunitense ed era per lo più regolamentato dal *common law* applicabile ai fatti ed agli atti compiuti dai suoi protagonisti, si trattasse di *property*, *contract*, *tort* o *procedure*⁸.

In astratto un diritto di creazione giurisprudenziale potrebbe essere idoneo a disciplinare tutti gli aspetti della vita contemporanea, eppure il suo inerente conservatorismo nonché la propensione alla protezione della proprietà privata hanno significato che, nei sistemi *common*

⁴ E. A. FARNSWORTH, *An Introduction to the Legal System of the United States*, 4th, Oxford University Press, Oxford, 2010, p. XX.

⁵ M. BARBERIS, *Introduzione allo Studio del Diritto*, Quinta Edizione, Giappichelli, Torino, 2004, p. 28.

⁶ U. MATTEI, E. ARIANO, *Il Modello di Common Law*, Quinta Edizione, Giappichelli, Torino, 2018, p. 177-178.

⁷ A. VILLA, *Overruling Processuale e Tutela delle Parti*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 53.

⁸ R.A. EPSTEIN, *A Common Law for Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation*, cit., p. 1357.

law, la realizzazione di interessi sociali e collettivi dipendesse moltissimo dallo *statute law*. Il rapporto tra *case law* e *statute law* dev'essere quindi compreso nei seguenti termini.

In primo luogo il principio dello *stare decisis* comporta una evoluzione dei principi di *common law* per lo più graduale, mentre gli *statute* possono modificare il quadro giuridico in modo repentino, anche violento, in ambiti altamente politicizzati quale è il *labor law*. In seconda istanza, mentre il *common law* cede il passo di fronte a norme contrarie introdotte nell'ordinamento dagli *statute*, un principio interpretativo del *common law* presume che gli *statute* non intendano modificare norme fondamentali del primo a meno che non lo affermino in termini inequivoci. Inoltre, gli *statute law* utilizzano linguaggio, principi e concetti mutuati dal *common law* in modo da mantenere per lo più viva l'efficacia della giurisprudenza antecedente. Da ultimo si deve segnalare la tendenza delle Corti nello sviluppare il *common law* in senso non contrastante o quantomeno non incoerente con lo *statute law* vigente in materia⁹.

Né può tacersi il fenomeno della cosiddetta *statutorification*¹⁰ che sta interessando il diritto statunitense negli ultimi ottant'anni. Esso ha comportato un enorme aumento della produzione legislativa in tutti i campi del diritto statunitense, ivi incluso il *labor law*. Non solo: il diritto statutario iscritto all'interno di un sistema di *common law* ha una potenzialità espansiva piuttosto accentuata. Le Corti chiamate ad interpretare il diritto infatti possono essere portate a dare applicazione ad uno *statute* anche al di fuori del suo ambito come esplicitato nel linguaggio letterale dello stesso¹¹.

Il problema del rapporto tra *statute* e *common law* investe pertanto anche la questione della *statutory interpretation*, ovvero i canoni dell'interpretazione tenuti dai giudici nell'applicazione degli *statute*. Senza pretesa di esaustività, anche alla luce dell'ambito della presente trattazione, si ritiene di poter individuare quantomeno tre filosofie dominanti in argomento. La prima, denominata *textualism*, afferma che allo *statute* non può essere dato altro significato se non quello esplicitamente ricavabile dal testo che lo compone. Si tratta di un approccio letterale al testo rigorosissimo che intende ignorare qualsiasi fattore esterno al linguaggio usato dal legislatore, limitandosi al più alla verifica del contesto dello *statute*. Una versione particolarmente fortunata del testualismo è l'*originalism*, inteso come metodo di interpretazione del testo di legge secondo il significato storico attribuitogli da coloro che lo hanno formulato¹². Questa dottrina, inizialmente minoritaria, è diventata una delle filosofie giudiziarie oggi predominanti anche in ambito di interpretazione costituzionale grazie

⁹ J. RILEY, *Judge-Made Law in the Common Law World: A Conservative Influence on the Transformation of Labour Law by Statute*, in *The Sources of Labour Law*, eds. T. GYULAVÁRI, E. MENEGATTI, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2020, pp. 77-78.

¹⁰ G. CALABRESI, *A Common Law for the Age of Statutes*, Harvard University Press, Cambridge, 1982, p. 2.

¹¹ C. NELSON, *State and Federal Models of the Interaction between Statutes and Unwritten Law*, in "University of Chicago Law Review", 2013, v. 80, n. 2, nota 293.

¹² W. BAUDE, *Is Originalism our Law?*, in "Columbia Law Review", 2015, v. 115, n. 8, p. 2355.

particolarmente all'influenza di *Justice Antonin Scalia*¹³.

Un secondo metodo di interpretazione è il *legislative intent*, o *purpose in enacting a statute*. Esso predica la necessità di interpretare il testo degli *statute* secondo l'intenzione o scopo che aveva il legislatore nell'emanarlo, come risultante dai lavori preparatori (segnatamente i lavori di commissione parlamentare), il dibattito all'interno dell'organo deliberante e persino le dichiarazioni dei suoi componenti. L'interpretazione in parola è anch'essa piuttosto praticata ai massimi livelli delle giurisdizioni statunitensi, ivi incluso *Justice Breyer* della Corte Suprema USA¹⁴.

Il terzo tipo di *statutory interpretation* è il *pragmatism*, in base al quale alla legislazione dev'essere dato un significato tenendo conto del risultato pratico della decisione sottoposta al giudice. Sebbene scarsamente professata pubblicamente, la filosofia in parola può essere rinvenuta in molteplici decisioni giudiziarie. Lo stesso *Scalia* ha scritto che la considerazione delle implicazioni politiche di una decisione è uno strumento tradizionale di interpretazione degli *statute*¹⁵.

Quanto al secondo aspetto peculiare dell'ordinamento statunitense, accanto all'essenza di *common law*, è la struttura federale della forma di stato. Gli Stati Uniti d'America, fin dalla Costituzione del 1787, vedono una separazione istituzionale netta tra Stati e Federazione, essendo ciascuno dotato di una propria sfera di competenza. Storicamente i confini della competenza federale si sono perlopiù ampliati, talvolta in modo progressivo e per effetto di interpretazioni espansive della Costituzione, altre volte in modo repentino, anche a mezzo di veri propri emendamenti costituzionali. Ciò senza neppur menzionare l'impatto della Guerra Civile sull'assetto dei rapporti in parola¹⁶.

Il modello federalista degli Stati Uniti, in effetti, nasce non privo di ambiguità, essendo la Costituzione un documento frutto della sintesi dei rappresentanti dei singoli Stati riunitisi in Congresso a Philadelphia. In buona sostanza, gli Stati più piccoli, temendo prevaricazioni da parte di una federazione trainata dagli Stati più popolosi, ottengono una Carta che si limita ad elencare le prerogative delle istituzioni centrali, senza limitare quelle degli Stati stessi. Il compromesso è consacrato poi nel 1791 dal X Emendamento:

*«I poteri non delegati dalla Costituzione agli Stati Uniti, o da essa non vietati agli Stati, sono riservati ai rispettivi Stati, ovvero al Popolo»*¹⁷.

Conseguentemente, per tutto il XIX secolo prevale una concezione di *dual federalism*, un principio di “doppia sovranità” in base al quale vi è una rigorosa ripartizione di competenze

¹³ L.R. BEVIER, *Some Reflections on Justice Scalia*, in “The University of Chicago Law Review”, 2017, v. 84, Special, p. 2164.

¹⁴ F.B. CROSS, *The Significant of Statutory Interpretive Methodologies*, in “Notre Dame Law Review”, 2007, v. 82, n. 5, pp. 1972-1979.

¹⁵ F.B. CROSS, *The Theory and Practice of Statutory Interpretation*, Stanford University Press, Stanford, 2009, p. 104.

¹⁶ U. MATTEI, E. ARIANO, *Il Modello di Common Law*, cit., p. 132.

¹⁷ U.S. Const., amend. X. Traduzione di Ugo Mattei.

tra Stati e Federazione. Questa nozione è sostanzialmente superata negli anni Trenta del Novecento da quella di *cooperative federalism*, in base alla quale gli Stati cooperano alla realizzazione delle politiche decise dalla Federazione, ad esempio nell'ambito del *welfare*, allocando tra i cittadini i fondi messi a disposizione da quest'ultima. Infine, dopo la metà dell'ultimo secolo, Reagan teorizza un *new federalism* mirato ad una nuova devoluzione della competenza agli Stati, solo parzialmente limitato sotto le presidenze Clinton e Obama in materia di assistenza sanitaria universale¹⁸.

L'evoluzione sopra sintetizzata è figlia del combinato tra X Emendamento e clausole del dettato costituzionale, le quali sono dotate di un linguaggio invero piuttosto vago ed hanno un forte potenziale espansivo o restrittivo delle competenze federali in sede di interpretazione. In ultima istanza è la Corte Suprema degli Stati Uniti che ha l'ultima parola sulla questione¹⁹.

La crescita esponenziale degli interventi legislativi federali non deve tuttavia trarre in inganno: il diritto federale ha un "*carattere interstiziale*". La legislazione federale ha sempre un oggetto limitato in quanto si fonda su rapporti giuridici regolamentati dal diritto dei singoli Stati. La rilevanza di quanto descritto è piuttosto importante dal momento che spesso il diritto federale regola solo taluni aspetti di un caso, essendo la restante disciplina rimessa interamente al diritto statale. Si pensi ad esempio al contratto di lavoro, regolamentato dal *common law* dei singoli Stati, ma soggetto, per quanto attiene alle condizioni minime di lavoro, ivi incluso il minimo salariale, al *Fair Labor Standards Act* (FLSA)²⁰. Per di più le controversie sorgenti dall'applicazione delle relative norme potrebbero indifferentemente essere fatte valere in una corte federale o statale, secondo le regole di giurisdizione applicabili nel caso concreto²¹.

Volendo semplificare si può comunque affermare che, per quanto possa essersi espansa nei secoli, la competenza federale ha comunque uno scopo ed una portata limitati. Essa, ovverosia, può incidere su rapporti giuridici fondati e regolamentati dai singoli Stati ma solamente se giustificata da una delle clausole della Costituzione. Ove, tuttavia, intervenga legittimamente, il diritto federale prevale sul diritto dei singoli stati in virtù della "*supremacy clause*":

«La presente Costituzione e le leggi degli Stati Uniti che verranno fatte in conseguenza di essa, e tutti i trattati conclusi, o che si concluderanno, sotto l'autorità degli Stati Uniti, costituiranno la legge suprema del Paese; e i giudici di ogni Stato saranno tenuti a conformarsi ad essi, quali che possano essere le disposizioni contrarie nella Costituzione o nella legislazione di qualsiasi singolo Stato»²².

Tracciando una sommaria distinzione si può affermare che nel sistema federale americano gran parte del diritto privato è di competenza degli Stati. Tuttavia, come sarà approfondito nel prosieguo, le Corti federali hanno giurisdizione anche su controversie non

¹⁸ S. LUCONI, *Il Sistema Istituzionale degli Stati Uniti d'America*, GoWare, Firenze, 2018, pp. 57-61.

¹⁹ U. MATTEI, E. ARIANO, *Il Modello di Common Law*, cit., p. 133.

²⁰ *Fair Labor Standards Act*, June 25, 1938, Pub. L. 75-718, 52 Stat. 1060, 29 USC ch. 8.

²¹ *Infra* § 2.

²² U.S. Const., art. VI, cl. 2. Traduzione di Ugo Mattei.

fondate sul diritto federale in virtù della loro *diversity jurisdiction*. Possono, infatti, dirimerle in qualunque campo quando esse investano cittadini di diversi Stati²³.

Il sistema federale in definitiva comporta la compresenza di molteplici fonti normative potenzialmente tutte applicabili ad un dato rapporto giuridico quale quello di lavoro. Nel ricercare quindi la disciplina delle relazioni industriali sarà pertanto necessario tener conto di *statute* e *case law* sia statale che federale. Non solo: sarà necessario valutare che la produzione ed interpretazione delle norme in parola avvenga in un contesto istituzionale complesso, composto da un ordinamento giudiziario ed un parlamento (Congresso) federali, ma anche da cinquanta distinti ordinamenti giudiziari e parlamenti statali. Né si può ignorare il ruolo del potere esecutivo che a livello federale opera per mezzo dei *Secretaries* (ministri) competenti nominati dal Presidente e a livello statale per mezzo di quelli nominati dai governatori dei cinquanta Stati dell'Unione. Dette amministrazioni, oltretutto, si avvalgono di una miriade di autorità semi-indipendenti, sia statali che federali, molto presenti, come si dirà, nell'ambito del *labor law*.

Accanto alle menzionate peculiarità dell'ordinamento statunitense – *common law* e federalismo – è necessario ricordare la presenza peculiare nel *labor law* della contrattazione collettiva (*collective bargaining*). Il quadro delle fonti dovrà quindi essere completato dalla menzione di questa particolare fonte, la quale è al contempo espressione ma anche limite dell'autonomia contrattuale delle parti del contratto di lavoro²⁴. La presenza di una siffatta fonte pone anche nell'ordinamento USA le questioni sull'ambito di applicazione, sull'efficacia e sui criteri di interpretazione che contribuiscono a determinare le complessità caratteristiche di questa branca del diritto.

Da ultimo non può completarsi il quadro delle fonti del *labor law* senza menzionare il rilievo della fonte internazionale e dei trattati stipulati in materia dagli Stati Uniti, che sono parte dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)²⁵.

Nel presente capitolo, dunque, saranno tracciate le caratteristiche di ciascuna fonte del *labor law* statunitense, con l'obiettivo non tanto di una trattazione esaustiva delle stesse, quanto piuttosto di fornire una chiave per l'orientamento nella sopra descritta selva normativa.

In un'ottica comparatistica, e quindi con l'intento di non limitarsi ad una mera ricognizione delle regole giuridiche nel sistema di *labor law* USA, si completerà il quadro relativo a ciascuna sua fonte con l'indicazione del *contesto*²⁶ in cui essa opera. Si porrà dunque anche l'accento sui fattori che la influenzano, ed in particolar modo sull'assetto istituzionale e politico di cui è espressione e che la governa.

²³ T.M. FINE, *Il Diritto Americano*, a cura di A.M. DE GIACOMO, A. PERA, XL Edizioni, Roma, 2011, p. 33,

²⁴ H.H. WELLINGTON, *Freedom of Contract and the Collective Bargaining Agreement*, in "University of Pennsylvania Law Review", 1964, v. 112, n. 4, p. 468.

²⁵ G.P. SHULTZ, *U.S. Role in the ILO*, U.S. Department of State, Bureau of Public Affairs, Office of Public Communication, Editorial Division, Washington, 1985, p. 3.

²⁶ G. AJANI, B. PASA, D. FRANCAVILLA, *Diritto Comparato: Lezioni e Materiali*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 35.

2. Common law, case law e arbitration awards

Partendo nell'espone le fonti proprio da quelle maggiormente peculiari dell'ordinamento statunitense si tratterà, di seguito, delle fonti di produzione giurisprudenziale.

Saranno quindi esposti il *common law* ed il *case law*, ma accanto ad essi si dovrà dar menzione dei lodi arbitrali (*arbitration awards*) che, pur con le dovute differenze rispetto alle pronunce giudiziarie, influiscono in modo particolare proprio sul *labor law* statunitense.

Il *common law*, qui inteso nel suo senso ampio di complesso di norme tradizionali, è stato a lungo la principale fonte delle relazioni industriali. Si è visto nel precedente capitolo come fino ancora agli anni Trenta del secolo scorso il *labor law* non fosse disciplinato da fonti di rango legislativo. L'approccio – per così dire – “classico” alle relazioni industriali, infatti, consisteva nell'applicare ai comportamenti delle parti sociali le regole tradizionali del *common law*. Il diritto dei contratti, i *torts* ed il diritto penale generale proteggevano adeguatamente i legittimi interessi di datori di lavoro, lavoratori e pubblico, senza tuttavia limitare le attività di concertazione pacifiche.

Nel particolare contesto socio-economico degli Stati Uniti del XX secolo tuttavia, il modello di relazioni industriali di *common law* ha determinato, o fallito nello stemperare, il conflitto diffuso e lo scontento sociale. Il *common law* consentiva la stipula di contratti collettivi secondo il diritto dei contratti ma era del tutto inefficace in assenza di disponibilità a trattare da parte dei datori di lavoro. O ancora, il *common law* poteva prestarsi a limitare l'attività sindacale se, come accaduto nei citati *Conspiracy Cases*, la giurisprudenza del momento considerava associazioni per delinquere i sindacati²⁷.

Detta circostanza è tanto più rilevante se raffrontata con l'esperienza del diritto inglese che ha regolato le relazioni industriali mediante *common law* ancora negli anni Ottanta del Novecento. Fino alle tensioni sociali del periodo *thatcherista*, infatti, l'attività sindacale era tutelata mediante la semplice introduzione di *tort immunities* per le *union*. Di conseguenza per un lunghissimo periodo ai sindacati era solo garantita l'immunità dalla responsabilità per illeciti commessi nell'esercizio dei propri scopi sindacali²⁸.

Con il *New Deal*, si è detto, l'ordinamento statunitense passa ad un modello di “*affirmative protection of collective representation*”²⁹, caratterizzato dalla forte presenza di una legislazione speciale che disciplina sostanzialmente ogni ambito del *labor law*. È dunque opportuno chiedersi quale sia oggi lo spazio residuo di applicazione del *common law* all'ambito delle relazioni industriali, o, come la dottrina si è efficacemente espressa, se esista oggi un

²⁷ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, 2nd, Foundation Press, New York, 2020, pp. 21-22.

²⁸ K. SYRETT, 'Immunity', 'Privilege', and 'Right': *British Trade Unions and the Language of Labour Law Reform*, in “*Journal of Law and Society*”, 1998, v. 25, n. 3, pp. 388-406.

²⁹ L'espressione, particolarmente felice perché richiama la nozione di “azione positiva” principalmente riferita all'ambito del diritto antidiscriminatorio, è ripresa da H. HARPER, S. ESTREICHER, K. GRIFFITH, *Labor Law: Cases, Materials, and Problems*, 8th, Wolters Kluwer, New York, 2015.

“*common law of labor relations*”³⁰.

Sul punto si deve innanzitutto notare che il *common law* federale e statale regola il presupposto fondamentale delle relazioni industriali: il rapporto di lavoro. L’*employment law* è infatti per lo più regolato dal *common law* nei suoi aspetti essenziali³¹.

La stessa natura del rapporto di lavoro subordinato, l’equivalente dell’art. 2094 c.c., è definita dal *common law*, che individua il parametro della subordinazione nel “*right of control test*”. In base a questa, il lavoratore subordinato è colui che, essendo assunto per lo svolgimento di mansioni nell’organizzazione altrui, è soggetto all’altrui controllo o diritto di controllo nell’adempire materialmente alle stesse³². Peraltro, il *common law*, come noto, esprime una “*at-will employment presumption*”, in virtù della quale, salvo eccezioni espresse dall’ordinamento o dal contratto individuale o collettivo, il rapporto di lavoro può essere terminato da ciascuna delle parti del contratto senza preavviso o motivo fornito dalla controparte³³.

L’*employment law*, dunque, è principalmente regolamentato da *common law*, nei sopra descritti aspetti fondamentali, ma anche in tema di segretezza, fedeltà, *privacy*, patto di non concorrenza, invenzioni del dipendente, *ius variandi* datoriale³⁴. Su questo sostrato di *common law* si iscrive un *corpus* legislativo di tutto riguardo in tema di retribuzione, previdenza, orario di lavoro, divieto di discriminazioni sul luogo di lavoro, tutela della salute e della sicurezza.

Al contrario nel *labor law* la fonte primaria delle relazioni industriali è data dalla legislazione, federale o statale, sicché il *common law* ne è fonte nella misura in cui la disciplina del rapporto di lavoro è chiamata da questo in causa. Tale circostanza non deve tuttavia trarre in inganno circa la portata del *common law* nell’ambito dell’oggetto della presente trattazione. Esso, in effetti, continua a regolare, in primo luogo, l’organizzazione interna dei principali attori delle relazioni industriali: le *labor unions*.

Le organizzazioni sindacali, infatti, oltre ad essere normate dai propri regolamenti o, come si direbbe in Italia, *statuti*, sono in tutto e per tutto soggette al *common law* delle associazioni private che ne disciplina la personalità giuridica, la responsabilità, la capacità di essere convenuta o agire in giudizio³⁵.

³⁰ R.A. EPSTEIN, *A Common Law of Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation*, cit., pp. 1357-1408.

³¹ K. ANDRIAS, *The New Labor Law*, cit., p.37.

³² In base al *Restatement (Second) of Agency*, Sec. 220, sono da considerare elementi da valutare, nello stabilire l’esistenza di un’*employment relationship*, tra le altre circostanze: a) Quale sia il livello di dettaglio cui può estendersi la direttiva del datore di lavoro; b) La circostanza se il lavoratore sia assunto presso altre imprese; c) Se la postazione lavorativa sia soggetta a sua volta al controllo del datore di lavoro; d) Se la professionalità richiesta dalla prestazione lavorativa sia elevata; e) Se sia il lavoratore o l’imprenditore a fornire la strumentazione per lo svolgimento dell’attività lavorativa; f) Se la durata del rapporto sia lunga o breve; g) Se il compenso sia a tempo o a prestazione; h) Se l’oggetto del contratto ricada nell’attività prevalente dell’impresa; i) Se le parti intendano dare luogo ad un rapporto di lavoro dipendente; j) Se il committente sia o meno un’impresa.

³³ Per una trattazione completa si rimanda a A. ZUBIN, *Il Licenziamento nell’Ordinamento Statunitense*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale”, 2018, I, pp. 167-185.

³⁴ Per una completa disamina si veda S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, cit., pp. 33-110.

³⁵ *Infra* Cap. I, Sez. II, § 2.1.

In seconda istanza si deve osservare come il *common law* sia tutt'ora una fonte essenziale delle relazioni industriali nella – preminentissima – misura in cui è passato dall'essere fattore stesso di sviluppo e disciplina delle relazioni industriali ad essere precedente vincolante sull'interpretazione della legislazione di *labor law*, attraverso il *case law*³⁶.

Per comprendere la portata del *case law* nel diritto delle relazioni industriali statunitensi è necessario innanzitutto comprendere l'organizzazione della funzione giurisdizionale negli USA.

La forma di stato federale adottata dagli USA comporta la coesistenza di due tipi di ordinamenti giudiziari: da un lato quello federale e dall'altro quelli statali, ciascuno autonomo ed indipendente rispetto agli altri.

Il primo tipo si compone di giudici di prima istanza, *District Courts*; di giudici d'appello, le *Court of Appeals*; e della *Supreme Court of the United States* che solitamente svolge la funzione di giudice d'appello di ultima istanza³⁷. Le *District Courts* federali sono costituite da un numero variabile di giudici che operano di norma monocraticamente, salvo in casi particolarmente delicati in cui la composizione è formata da un collegio di tre giudici. Circa la metà dei casi è da queste deciso, sia in materia civile che penale, con la presenza di una giuria laica. Le decisioni delle corti distrettuali possono essere appellate presso le dodici *United States Courts of Appeals*, dette anche *Circuit Courts*, presiedute da un *Chief Judge* nominato dal *Chief Justice* della Corte Suprema degli Stati Uniti. Esse, partecipate da un minimo di nove ad un massimo di ventotto giudici, esercitano la propria giurisdizione di regola in composizione collegiale di tre membri, oppure, nei casi più rilevanti, *en banc*, con la presenza di tutti. Accanto ai descritti organi del potere giudiziario federale sono presenti corti specializzate ed agenzie amministrative con poteri quasi giudiziari – relevantissime nell'*employment and labor law* come si dirà – create dal Congresso³⁸.

La *United States Supreme Court* (USSC, o SCOTUS, *Supreme Court of the United States*) è il massimo livello del potere giudiziario. Essa si compone di nove membri, nominati dal Presidente degli Stati Uniti e confermati in carica a vita dal Senato. La Corte Suprema opera sempre *en banc*, ed ha facoltà di decidere autonomamente su quali e quanti casi voglia esprimersi. L'attore che intenda sottoporle una questione soggetta alla sua giurisdizione deve farlo mediante *writ of certiorari*³⁹, ma occorre il parere favorevole di almeno quattro giudici supremi perché il caso venga effettivamente sottoposto alla decisione della stessa. Di fatto la Corte interviene esclusivamente quando ritiene la questione di rilevanza nazionale ovvero di non poter attendere la correzione dell'eventuale errore giudiziario da parte delle corti inferiori.

³⁶ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *Labor Relations in a Globalizing World*, Cornell University Press, Ithaca, 2015, p. 54.

³⁷ Sono fatti salvi i casi che vedono parti gli Stati, i consoli o gli ambasciatori ed altri pubblici ufficiali. Con riguardo ad essi la Corte Suprema USA esercita una *original jurisdiction*, giurisdizione di primo grado.

³⁸ U. MATTEI, E. ARIANO, *Il Modello di Common Law*, cit., pp.147-148.

³⁹ Il *writ of certiorari* è la forma con cui è presentato l'appello alla Corte Suprema. Letteralmente è una formula d'azione con cui si vuole certezza su di un diritto (*certiorari volumus*).

In una certa misura limita la propria giurisdizione anche solo per evitare di dover decidere una quantità di casi troppo elevata in ciascun anno giudiziario (*term* – dal primo lunedì di ottobre fino alla fine di giugno)⁴⁰.

Gli ordinamenti giudiziari di ciascuno Stato sono strutturati secondo le regole interne allo stesso, pertanto non se ne possono ritrovare neppure due identici. Il modello più ricorrente, peraltro, ricalca la struttura giudiziaria federale essendo previste le *Trial Courts* per il primo grado di giudizio, le *Intermediate Appellate Courts* per il secondo e, infine, le *Supreme Courts* statali⁴¹. Si deve comunque menzionare che il primo grado di giurisdizione – sia di legittimità che di merito – è per lo più condiviso tra *Trial Courts* e giudici non professionisti costituiti in *municipal courts* e *justices of the peace*⁴².

Volendo tracciare un sintetico quadro della ripartizione della giurisdizione e della competenza all'interno di un ordinamento giudiziario così complesso, si devono tenere in considerazione i seguenti fattori: il riparto della giurisdizione e della competenza per materia (*subject matter jurisdiction*) e la competenza per territorio (*venue*).

La *subject matter jurisdiction* si individua secondo tre regole. La prima di queste è la *federal question jurisdiction*, in virtù della quale le corti federali possono conoscere le controversie insorgenti dall'applicazione del diritto federale, inclusa la Costituzione. La seconda, detta *diversity jurisdiction*, consente alle corti federali di decidere sulle cause in cui siano parti cittadini di Stati USA diversi (o comunque se uno dei due ha cittadinanza straniera) e quando la stessa abbia valore superiore ai 75.000 dollari⁴³, indipendentemente se il diritto sia di fonte statale o federale. Infine, in virtù della regola della *supplemental jurisdiction*, le Corti federali possono decidere su tutte le questioni di diritto statale strettamente connesse ad una di diritto federale oggetto della stessa lite⁴⁴.

La *venue* è individuata a livello legislativo federale e statale, perciò la corte territorialmente competente a decidere una controversia del lavoro potrà essere individuata secondo i criteri più disparati: stato di residenza del lavoratore, sede del datore di lavoro, luogo di lavoro ed altri. Peraltro il foro competente può anche essere pattuito dalle parti nel contratto individuale⁴⁵.

Individuata la corte dotata di giurisdizione e competenza sulla causa, questa deve anche determinare il diritto applicabile. Per quanto riguarda le norme processuali essa applica sempre le proprie, indipendentemente dal diritto sostanziale e dalla natura federale o statale dello

⁴⁰ J.B. OAKLEY, V.D. AMAR, *American Civil Procedure: A Guide to Civil Adjudication in US Courts*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2009, p. 40.

⁴¹ P. GUARDA, *Il Sistema Giudiziario*, in *Guida alla Ricerca ed alla Lettura delle Decisioni delle Corti Statunitensi*, a cura di R. CASO, Quaderni del Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Trento, n. 54, Trento, 2006, pp. 12-13.

⁴² J.B. OAKLEY, V.D. AMAR, *American Civil Procedure: A Guide to Civil Adjudication in US Courts*, cit., p. 41.

⁴³ 28 USC § 1332 (a).

⁴⁴ T. M. FINE, *Il Diritto Americano*, cit., pp. 76-77.

⁴⁵ P. KERLEY, J. B. HAMES, P. SUKYS, *Civil Litigation*, Cengage Learning, Mason, 2014, pp. 53-55.

stesso⁴⁶. Quest’ultimo è, invece, il diritto federale o statale che tutela la situazione giuridica di cui l’attore lamenta la violazione.

In materia di diritto del lavoro, regolato come si è poc’anzi detto dal *common law*, solitamente il diritto sostanziale applicabile è quello indicato dalle parti nel contratto individuale. In sua mancanza, esso varia a seconda che l’azione sia contrattuale (*breach of contract*) o extracontrattuale (*tort*). Nel primo caso è il diritto del luogo dove il contratto è stato stipulato; nel secondo è quello del luogo dove si è verificato l’illecito⁴⁷.

In tema di controversie di *labor law*, e talvolta anche di *employment law*, o comunque in tutte le materie regolate prevalentemente da legislazioni di rango federale, tuttavia, si potrà avere applicazione del solo diritto federale in virtù della “*supremacy clause*” della Costituzione⁴⁸.

Le regole sopra esposte operano in un *contesto* piuttosto complesso da comprendere per l’osservatore europeo, particolarmente in ragione di alcune peculiarità delle professioni forensi. Molto peculiare è, anzitutto, la carriera giudiziaria negli Stati Uniti, regolamentata in modo piuttosto differente tra Stati, giurisdizioni federali minori e Corte Suprema USA.

Il giudice federale gode di un prestigio piuttosto elevato, che aumenta ad ogni avanzamento nella gerarchia dell’ordinamento giudiziario. Ciò che tuttavia ne caratterizza l’azione è la particolare garanzia riconosciutagli dalla *life tenure* – carica vitalizia – nonché il particolare procedimento di nomina su iniziativa del Presidente degli Stati Uniti e conferma con l’*advise and consent* del Senato federale. Ciò dà luogo ad una classe giudiziaria piuttosto eterogenea in relazione alle condizioni politiche che hanno portato alla nomina di ciascun componente. Si avranno perciò nello stesso *bench* sia pratici di successo, che giuristi accademici, che giuristi politici⁴⁹.

A livello statale si segue il modello federale in una minoranza di ordinamenti giudiziari, con il Governatore che esercita il potere di nomina (*appointment*) ed il senato dello Stato quello di conferma. Negli altri casi gli Stati seguono le procedure più disparate ma il modello dominante per la selezione della classe giudiziaria è quello elettivo con prassi ancora una volta diverse: liste partitiche, elezione da parte dell’assemblea legislativa, cooptazione da parte dei giudici già in servizio⁵⁰.

Il quadro sopra descritto, come si può facilmente comprendere, crea un potenziale rischio di influenza politica nell’esercizio della funzione giudiziaria, specie in materie particolarmente permeate da considerazioni ideologiche quale il *labor law*.

⁴⁶ T. M. FINE, *Il Diritto Americano*, cit., p. 82.

⁴⁷ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., pp. 522-523.

⁴⁸ U.S. Const., art. VI, cl. 2.

⁴⁹ U. MATTEI, E. ARIANO, *Il Modello di Common Law*, cit., pp. 169-170. Gli autori peraltro notano come, fatta eccezione per le nomine dei *Justice* della Corte Suprema, la nomina dei giudici federali dei distretti sia sostanzialmente demandata all’*Attorney General*, e vi sia l’acquisizione del gradimento preventivo sul candidato giudice da parte dei senatori che rappresentano lo Stato di sua provenienza (*senatorial courtesy*).

⁵⁰ FARNSWORTH, *An Introduction to the Legal System of the United States*, cit., p. 45.

Anche la formazione della classe forense è piuttosto distante dal modello sviluppatosi in Europa o in altri modelli di *common law*⁵¹ e influisce sul funzionamento del modello giudiziario degli Stati Uniti. Essa infatti, pur essendo soggetta alla competenza dei singoli Stati, è fortemente dominata da due organizzazioni private: la *American Bar Association* (ABA) e la *Association of American Law Schools* (AALS). Le due, operando sostanzialmente d'intesa, hanno creato un sistema di accesso all'avvocatura estremamente professionalizzante, in cui è l'accesso ad una accademia prestigiosa a selezionare un buon professionista, più che l'ordine professionale. In questo senso il punteggio al *Law School Admission Test* (LSAT) è il vero scoglio all'accesso alla professione, più che l'esame di abilitazione professionale (*bar exam*)⁵².

Sono tuttavia due particolari aspetti dell'ordinamento forense che hanno contribuito allo sviluppo dell'ultima caratteristica fonte del diritto giurisprudenziale statunitense e in particolar modo del *labor law*: gli *Alternative Dispute Resolution* (ADR) specie nella forma degli *arbitration awards*.

Ci si riferisce nel dettaglio al combinato tra l'*American rule* in tema di riparto delle spese processuali e la *contingency fee*. Da un lato, infatti, l'*American rule*, unica negli ordinamenti occidentali, non contempla l'accollo delle spese di lite sulla parte soccombente, disponendo al contrario che ciascuna delle due sopporti le proprie. Ciò avviene anche in materia di *employment* e *labor law*, con la sola possibile eccezione di una previsione contraria inserita nei contratti individuali o collettivi⁵³. D'altro lato il *contingency fee agreement* è un tipo di accordo con cui difensore e cliente definiscono il compenso per l'assistenza commisurandolo ai possibili esiti della lite. Nei fatti, soprattutto nell'ambito delle *personal injuries*, ciò ha comportato l'azzeramento del rischio della lite per il ricorrente ed una conseguente esplosione del contenzioso giudiziario⁵⁴.

In reazione al fenomeno di cui sopra, il legislatore e la dottrina hanno escogitato, a partire dal 1976 un "*tribunale con molteplici porte*" ("*multi-door Court house*")⁵⁵ in cui chi chiede giustizia può farlo scegliendo il mezzo che egli ritiene più adatto alle sue esigenze. Non solo quindi il processo ordinario ma anche forme *alternative* di soluzione della controversia.

La questione riguarda tutto il diritto civile statunitense ma nasce e trova applicazione particolarmente nell'ambito delle controversie di lavoro. Per quanto attiene l'*employment law*, infatti, i metodi di soluzione delle vertenze sono – in più della metà dei casi – degli ADR: mediazione, *peer panels*⁵⁶, collegi di conciliazione, arbitrati⁵⁷.

⁵¹ Per un esteso quadro comparato si veda ad esempio, A. BERLINGUER, *La Professione Forense negli Stati Uniti*, in *La Professione Forense: Modelli a Confronto*, a cura di A. BERLINGUER, Giuffrè, Milano, 2008, pp. 193-239.

⁵² U. MATTEI, E. ARIANO, *Il Modello di Common Law*, cit., pp. 156-159.

⁵³ D.B. DOBBS, *Awarding Attorney Fees Against Adversaries: Introducing the Problem*, in "Duke Law Journal", 1986, v. 3, 1986, p. 436.

⁵⁴ M. LUPARO, *Responsabilità per le Spese e Condotta delle Parti*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 121.

⁵⁵ L'espressione è coniata da F.A. Sander, nel suo intervento titolato *Varieties of Dispute Resolution*, alla Conferenza Nazionale sulle Cause dell'Insoddisfazione Popolare sulla Giustizia del 1976.

⁵⁶ Si tratta di una sorta di "commissione di pari" attraverso cui il datore di lavoro e lavoratore consentono che la vertenza sia trattata di fronte ad una sorta di giuria composta da colleghi del lavoratore.

⁵⁷ Per una trattazione estesa si veda J.K. DRUCKER, *ADR in Employment Law*, Bloomberg, New York, 2015.

Nell'ambito del *labor law*, tuttavia, è proprio l'arbitrato lo strumento preponderante per la soluzione delle controversie. Questo si svolge con le modalità definite dal contratto collettivo stesso, all'interno della clausola arbitrale. Di solito, peraltro, si dispone che gli arbitri siano scelti *ad hoc* ad ogni nuova controversia nelle liste predisposte dal *Federal Mediation and Conciliation Service* (FMCS) o dalla *American Arbitration Association* (AAA)⁵⁸. Il procedimento arbitrale si caratterizza per la particolare informalità, rapidità e convenienza economica rispetto ai procedimenti giurisdizionali. Sindacato e datore di lavoro, tra l'altro, possono avvalersi dell'assistenza di personale senza la qualifica di avvocato, anche se tale circostanza sta diventando sempre meno diffusa⁵⁹.

Il favore per il ricorso all'arbitrato come mezzo di soluzione delle controversie di lavoro è tipico del *labor law* statunitense fin dai primi interventi legislativi federali in materia⁶⁰. Infatti, quando – virtualmente sempre – esso è previsto all'interno del contratto collettivo non è assolutamente possibile per il lavoratore agire giudizialmente per far valere la violazione dei diritti individuali o collettivi in esso previsti.

Detta regola è stata espressa dalla Corte Suprema degli Stati Uniti con la c.d. “*Steelworkers Trilogy*”, tre sentenze pubblicate nello stesso giorno del 1960 che vedevano tutte come attore lo *United Steelworkers of America*, il sindacato nazionale di categoria dei lavoratori metalmeccanici⁶¹. Nella prima di queste, la Corte ha stabilito che il datore di lavoro ha diritto ad ottenere l'esecuzione in forma specifica della clausola arbitrale (*arbitration agreement*) contenuta nel contratto collettivo. Nella seconda ha riconosciuto esistente nel *common law* una *arbitrability presumption*, una presunzione di deferibilità ad arbitrato di tutte le controversie insorgenti dall'applicazione di un contratto collettivo, salvo esplicita, inequivoca e diversa disposizione dello stesso. Nell'ultima ha ristretto in modo consistente la possibilità di impugnazione in giudizio del lodo arbitrale⁶².

In merito a quest'ultima questione, la norma generale è fissata dal *Federal Arbitration Act*⁶³. Esso, in estrema sintesi, consente l'impugnazione del lodo davanti ad una *Court of Appeals* federale solamente nei casi di dolo o violenza, imparzialità o corruzione dell'arbitro, gravi scorrettezze ed eccesso di potere dello stesso, o contrarietà a *public policy*⁶⁴, cioè ai

⁵⁸ Il FMCS è un organo amministrativo federale, mentre la AAA è una associazione privata molto prestigiosa che fornisce servizi di arbitrato. Sul punto si ritornerà *infra* Cap. I, Sez. III, § 1.2.

⁵⁹ S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, cit., p. 166.

⁶⁰ M.H. MALIN, *Labor Arbitration Thirty Years after the Steelworkers Trilogy*, in “Chicago-Kent Law Review”, 1990, v. 66, n. 3, p. 556.

⁶¹ Si tratta delle sentenze *United Steelworkers of America v. American Manufacturing Co.*, 363 U.S. 564 (1960); *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960).

⁶² K.V.W. STONE, *Employment Arbitration Under the Federal Arbitration Act*, in *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace*, eds. A.E. EATON, J.H. KEEFFE, Cornell University Press, Ithaca, 1999, p. 47.

⁶³ *Federal Arbitration Act*, February 12, 1925, Pub. L. 68-401, 43 Stat. 883, 9 USC §§ 1 et seq.

⁶⁴ Sulla coincidenza tra la nozione di “*public policy*”, presente negli ordinamenti di *common law*, e quella di “ordine pubblico”, inserita nell'ordinamento italiano, si veda F. ANGELINI, *Ordine Pubblico ed Integrazione Europea. I Principi Fondamentali nelle Relazioni Interordinamentali*, Cedam, Padova, 2007, nota 103.

principi generali dell'ordinamento⁶⁵.

Nell'ambito del *labor law*, la regola sembra essere stata interpretata dalla Corte Suprema in senso ulteriormente restrittivo. La decisione dell'arbitro, infatti, non è mai assoggettata a controllo di merito da parte del giudice federale⁶⁶. Inoltre, quando si voglia impugnarla sulla base della sua contrarietà a *public policy*, la stessa deve essere provata come risultante da specifiche norme di diritto positivo e non rinviando genericamente a principi generali⁶⁷. Per questo motivo, in materia, la dottrina spesso parla di “*judicial deference to labor arbitration*”, deferenza dei giudici nei confronti delle decisioni degli arbitri delle relazioni industriali⁶⁸.

Detta *judicial deference* consente una rapida e certa soluzione delle liti sorgenti dall'applicazione del contratto collettivo. Esistono, tuttavia, almeno due circostanze in cui essa è piuttosto problematica.

In primo luogo, ciò accade quando il lavoratore soggetto all'applicazione di un contratto collettivo intenda esercitare un'azione volta a far valere un diritto riconosciutogli da *statute*, *case law* o contratto individuale. In tutti questi casi, infatti, il lavoratore possiede, astrattamente, la legittimazione ad agire in giudizio ma, al contempo, è vincolato dalla clausola arbitrale per effetto della *arbitrability presumption*.

La questione è stata risolta dalla Corte Suprema degli Stati Uniti nella sentenza *Wright v. Universal Maritime Service Corp.*⁶⁹. In essa, in sintesi, la Corte ha ammesso che i contratti collettivi possano contenere la rinuncia dei lavoratori ad agire giudizialmente a tutela dei propri diritti, purché essa sia espressa negli stessi in maniera “*chiara ed inequivoca*”. Quando ciò accade, pertanto, il lavoratore sarà vincolato ad esperire gli ADR previsti dal contratto collettivo e successivamente l'arbitrato, prima di poter agire in giudizio. Quest'ultimo, oltretutto, potrà vertere solo sulla legittimità del lodo e non sul merito della questione decisa dall'arbitro⁷⁰.

La *judicial deference to labor arbitration* è, inoltre, problematica quando la lesione dei diritti di un lavoratore integri al contempo un inadempimento del contratto collettivo ed una *unfair labor practice* (ULP) datoriale⁷¹ ai sensi del *National Labor Relations Act*. A titolo esemplificativo, ciò può accadere quando il lavoratore sia licenziato per aver esercitato i propri diritti sindacali, o per aver agito o testimoniato davanti alla *National Labor Relations Board*, oppure per essersi rifiutato di iscriversi al sindacato firmatario del contratto collettivo⁷².

In casi di questo tipo l'illegittimità del licenziamento deve essere fatta valere

⁶⁵ T. M. FINE, *Il Diritto Americano*, cit., p. 135.

⁶⁶ J.E. GRENIG, R.M. SCANZA, *Fundamentals of Labor Arbitration*, cit., p. 81.

⁶⁷ M. BERGER, *Judicial Review of Labor Arbitration Awards: Practices, Policies and Sanctions*, in “Hofstra Labor and Employment Law Journal”, 1992, v. 10, n. 1, p. 266.

⁶⁸ D.L. DURKIN, *Employment At-Will in the Unionized Setting*, cit., p. 981.

⁶⁹ *Wright v. Universal Maritime Service Corp.*, 525 U.S. 70 (1998).

⁷⁰ A.C. HODGES, *Arbitration of Statutory Claims in the Unionized Workplace: Is Bargaining with the Union Required, in Alternative Dispute Resolution in the Employment Arena: Proceedings of the New York University 53rd Annual Conference on Labor*, eds. S. ESTREICHER, D. SHERWYN, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2004, pp. 719-721.

⁷¹ *Infra*, Cap. I, Sez. II, § 3.2.

⁷² 29 USC § 158 (a).

nell'ambito dell'arbitrato previsto da contratto collettivo ma, al contempo, sulla *unfair labor practice* è chiamata a decidere la *National Labor Relations Board* mediante un procedimento amministrativo quasi-giudiziario⁷³. Onde evitare la sovrapposizione di detti procedimenti, la giurisprudenza della *Board* si è consolidata nel richiedere l'esaurimento degli ADR prima di ritenere ammissibile il ricorso. Inoltre, ove chiamata a decidere sul lodo arbitrale, essa tende comunque a confermarlo, salvo sia "*clearly repugnant*", chiaramente abnorme rispetto ai principi del *labor law*⁷⁴.

Il quadro delle fonti "giurisprudenziali" nel *labor law* statunitense sembra dunque comporsi in primo luogo di *arbitration awards*, lasciando uno spazio solamente residuale, per quanto potenzialmente ampio, al *case law* delle Corti. La differente portata delle due fonti, tuttavia, non risiede solo nel loro ambito di applicazione, ma anche nella loro operatività. Si è infatti visto⁷⁵ come le Corti federali e statali siano, in quanto parte di un sistema di *common law*, soggette al principio per il quale il precedente è per esse vincolante. Ciò è vero sia in senso verticale, e quindi con riguardo al *case law* delle corti superiori, sia in senso orizzontale, con riguardo al proprio *case law*.

Lo stesso, tuttavia, non può in alcun modo esser detto degli arbitrati. Essi, infatti, nel decidere la controversia ad essi devoluta in forza di una clausola arbitrale individuale o collettiva, sono del tutto svincolati dall'uso dei precedenti arbitrali. Le stesse Corti hanno stabilito tale principio, con la sola eccezione della diversa previsione ad opera delle parti nella clausola arbitrale. Non si può ovviamente tacere la circostanza per cui i precedenti arbitrali sono comunque in una certa misura utilizzati nelle discussioni e nelle decisioni degli arbitri. Ciò, tuttavia, non consente l'assimilazione tra precedente giudiziario vincolante e *arbitration award*. Quest'ultimo, infatti, è utilizzato in senso esclusivamente persuasivo per l'arbitro⁷⁶.

Ciò permette una prima riflessione di carattere comparatistico. In tema di diritto delle relazioni industriali, la *judicial deference su labor arbitration* comporta che, nella decisione delle singole controversie, il precedente arbitrale sia inteso a convincere l'arbitro della bontà delle proprie ragioni, in un modo piuttosto analogo a quanto accade negli ordinamenti di *civil law* con i precedenti giudiziari.

3. *Costituzioni e statute law*

Al pari del *case law*, sono fonti del *labor law* statunitense anche le norme di diritto positivo adottate da Federazione e Stati nella forma di costituzioni e di *statute law*. In un certo senso soprattutto quest'ultime sono fonti primarie delle relazioni industriali negli Stati Uniti visto che, come si è ormai avuto più volte occasione di evidenziare, a partire dagli anni Trenta

⁷³ *Infra* § 4.

⁷⁴ P. CIHON, J. CASTAGNERA, *Employment and Labor Law*, Cengage Learning, Mason, 2010, p. 553.

⁷⁵ *Supra* § 1.

⁷⁶ J.E. GRENIG, R.M. SCANZA, *Fundamentals of Labor Arbitration*, cit., pp. 73-74.

del secolo scorso il *labor law* ha cessato di essere disciplinato esclusivamente secondo le norme di *common law* per essere normato primariamente dalle grandi legislazioni di epoca rooseveltiana e successiva.

Prima di entrare nel merito delle singole fonti, è bene definire in premessa quale sia il rapporto intercorrente tra le fonti di diritto positivo, le quali, come si rammenterà, sono espressione di legislatori (o elettori) da un canto federali e d'altro canto statali. Si è già esposto come in virtù della “*supremacy clause*”⁷⁷ della Costituzione statunitense, il diritto federale, se espressione di un potere legislativo federale legittimamente esercitato prevalga sul diritto statale difforme. Qui di seguito, dunque, si esporranno i possibili conflitti tra le diverse fonti, la fonte prevalente nel caso concreto e la sede ove si dà luogo alla soluzione degli stessi.

Innanzitutto è necessario valutare il potenziale conflitto tra la Costituzione USA e gli *statute* federali approvati dal Congresso nell'esercizio della propria funzione legislativa a norma dell'art. I. Sul punto, com'è ovvio anche agli occhi di un contemporaneo giurista di *civil law*, la preminenza della Costituzione sullo *statute* federale difforme è pacifica. Il Congresso, dunque, non può emanare atti legislativi in materie non di sua competenza secondo il dettato costituzionale né può introdurre nell'ordinamento norme che violino i diritti individuali previsti nel *Bill of Rights*⁷⁸. In questo senso la Costituzione degli Stati Uniti è la “*Supreme Law of the Land*”, la fonte gerarchicamente sovraordinata ad ogni altra nel territorio della Federazione, ivi inclusi i trattati internazionali⁷⁹.

La sede in cui eventuali difformità possono esser fatte valere è presso qualsiasi giudice degli Stati Uniti, attesa la forma diffusa del sindacato di costituzionalità delle leggi. Più propriamente si parla in argomento di *judicial review*, la funzione di controllo delle leggi che il potere giudiziario si è arrogato con la celeberrima sentenza *Marbury v. Madison*⁸⁰ del 1803. In essa, infatti, *Chief Justice* Marshall afferma, peraltro in discontinuità con il modello di *common law* inglese, che il giudice, prima di applicare una legge ad un caso concreto, è obbligato a verificare se la stessa è conforme a Costituzione. Qualora essa non lo sia, il giudice non può esimersi dal dichiararla nulla ed inefficace⁸¹.

In un sistema federale, il potere di *judicial review*, espresso nei termini definiti dalla Corte Suprema degli Stati Uniti in *Marbury*, sarebbe peraltro un'arma spuntata se riferito esclusivamente al legislatore federale. Pertanto di poco successivamente, nel 1810⁸², la stessa Corte afferma la prevalenza della Costituzione federale anche sugli ordinamenti giuridici degli Stati. Va peraltro notato come questo secondo principio, scatenando frizioni sul piano dell'equilibrio costituzionale, non trova applicazione fino all'introduzione dei “*Civil war*

⁷⁷ U.S. Const., art. VI, cl. 2.

⁷⁸ Come noto il *Bill of Rights* è composto dai primi dieci emendamenti alla Costituzione USA, entrati in vigore nel 1791.

⁷⁹ R.A. SEDLER, *Constitutional Law in the United States*, 3rd, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2019, p. 15.

⁸⁰ *Marbury v. Madison*, 5 U.S. 137 (1803).

⁸¹ L. PEGORARO, A. RINELLA, *Sistemi Costituzionali Comparati*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 315.

⁸² *Fletcher v. Peck*, 10 U.S. 87 (1810).

amendments”, emendamenti apportati alla Costituzione federale a seguito della Guerra Civile.

In buona sostanza, detti emendamenti, ridefinendo l’assetto dei rapporti Stati-Federazione, consentono l’elaborazione della dottrina della “*incorporation*”⁸³. In particolare il XIV Emendamento, adottato il 9 luglio 1898, proibisce agli Stati di approvare leggi che disconoscano privilegi o immunità godute dai cittadini degli Stati Uniti. Di conseguenza la giurisprudenza successiva della Corte Suprema ha progressivamente dichiarato prevalenti sul diritto dei singoli Stati le previsioni contenute nel *Bill of Rights*⁸⁴.

Per quanto sopra esposto, si dovrà dunque considerare che, anche in materia di *labor law*, previsioni contenute all’interno e delle costituzioni e degli *statute* di rango statale, non potranno trovare applicazione quando difformi rispetto al dettato costituzionale.

In relazione al rapporto tra *statute* federali e Costituzioni e leggi statali, si dovrà nuovamente richiamare il principio di supremazia del diritto federale letto alla luce del riparto di competenze tra Stati e Federazione.

La *federal preemption* è il meccanismo con cui una fonte federale prevale sulle fonti di rango statale in virtù della “*supremacy clause*”. In sostanza quando il potere legislativo del Congresso federale è legittimamente esercitato secondo i limiti impostigli dalla Costituzione stessa, esso prevale sul diritto statale difforme. La *preemption*, inoltre, può operare in senso implicito, quando, anche in assenza di previsione espressa della fonte federale in tal senso, deve ritenersi che la struttura e la finalità dello *statute* emanato dal Congresso rivelino l’intento dello stesso di non lasciar spazio ad interventi legislativi statali. Si parla dunque di *field preemption* nel caso in cui la regolamentazione federale abbia un ambito tanto pervasivo da non consentire intervento statale in materia, oppure quando lo Stato intervenga in materia dove vi sia un interesse federale predominante. Si avrà, al contrario, *conflict preemption* se ottemperare contemporaneamente alla fonte statale ed a quella federale sia impossibile (*impossibility preemption*) ed anche quando la legge statale pone un ostacolo al pieno raggiungimento dello scopo per cui il Congresso ha emanato lo *statute* federale (*obstacle preemption*)⁸⁵.

Si noti che la fonte federale prevale anche sulle Costituzioni dei singoli Stati, pur essendo queste poste al massimo livello della gerarchia delle fonti interne agli stessi. Nel contesto del *labor law* detto principio è di fondamentale rilevanza, proprio alla luce della presenza delle estese legislazioni federali approvate all’indomani del *New Deal*.

Indicativa del meccanismo di *federal preemption* nell’ambito del diritto sindacale è la sentenza *Utility Workers of America v. S. Cal. Edison Co.* Nel caso in esame il sindacato UWA, in rappresentanza dei lavoratori nel settore dell’energia, lamenta davanti alla *Court of Appeals for the Ninth Circuit* la violazione del proprio diritto alla *privacy*, come definito dalla

⁸³ Si tratta della filosofia giurisprudenziale in virtù della quale alcuni diritti del *Bill of Rights* federale sono, per l’appunto, “incorporati” negli ordinamenti degli Stati dalla *due process clause* del XIV emendamento.

⁸⁴ G. MORBIDELLI, L. PEGORARO, A. RINELLA, M. VOLPI, *Diritto Pubblico Comparato*, Quinta Edizione, Giappichelli, Torino, 2016, pp. 555-556.

⁸⁵ J.B. SYKES, N. VANATKO, *Federal Preemption: A Legal Primer*, CRS Report, 23.07.2019.

Costituzione della California. In particolare sostiene l'illegittimità dell'adozione di una politica datoriale di test antidroga casuali sui lavoratori. La Corte, al contrario, riconosce la fondatezza dell'eccezione proposta dal datore di lavoro. Questo, infatti, afferma che la previsione contenuta nella Costituzione della California non può aver applicazione nel caso di specie, in quanto l'ambito era compiutamente regolamentato dalla contrattazione collettiva, validamente stipulata a norma del *National Labor Relations Act* federale⁸⁶.

Scrive *Judge Goodwin*, dando ragione al giudice di prime cure:

«Confermiamo pertanto la decisione della District Court, secondo la quale la sezione 301 [del NLRA] prevale [“preempts”] sulla lamentata violazione della normativa statale da parte del datore di lavoro, nonostante il ricorso sia fondato su diritti tutelati dalla Costituzione della California»⁸⁷.

È bene qui definire un ulteriore aspetto cruciale della *federal preemption* su Costituzioni e *statute* degli Stati. Nell'esempio sopra riportato, infatti, essa ha operato nel senso di *disapplicare* la Costituzione dello Stato della California nella parte in cui non è compatibile con il *National Labor Relations Board*. La primazia del diritto federale, tuttavia, opera anche nel senso di soccorrere il diritto interno ai singoli Stati nel caso in cui il loro ordinamento presenti delle lacune.

Si veda il caso *Comite Organizador de Trabajadores Agricolas (COTA) v. Molinelli*. La COTA, organizzazione di lavoratori agricoli, intende far valere il proprio diritto di organizzazione collettiva riconosciuto dalla Costituzione del New Jersey⁸⁸ e vedersi legittimato alla contrattazione dal datore di lavoro Karl Molinelli. Quest'ultimo licenzia i lavoratori anche sulla base della mancata attuazione della previsione costituzionale da parte dello Stato. Investita in ultima istanza della questione, la Corte Suprema del New Jersey dà ragione alla *union* dichiarando illegittimo il licenziamento avvenuto in violazione della Costituzione⁸⁹. Quanto alla mancata attuazione dello stesso afferma:

«Nonostante il testo dell'articolo I, paragrafo 19 [della Costituzione del New Jersey] garantisca ai lavoratori del settore pubblico e privato alcuni diritti fondamentali, i diritti specifici e le procedure a disposizione dei lavoratori non sono previste. Nel definire la portata di questi diritti, le procedure e gli standard da usare per dare attuazione all'articolo I, paragrafo 19, dobbiamo considerare il labor law federale. Nello specifico ci rivolgiamo all'esperienza ed alla giurisprudenza elaborata alla luce del NLRA come guida appropriata ed utile per dare attuazione all'articolo I, paragrafo 19»⁹⁰.

Entrando nel merito delle previsioni di *statute* e costituzioni inerenti al *labor law* contenute nell'ordinamento statunitense si dirà in primo luogo della Costituzione degli Stati Uniti. Essa, come noto, si compone innanzitutto di una prima parte di sette articoli, composta

⁸⁶R.F. WILLIAMS, *The Law of American State Constitutions*, Oxford University Press, Oxford, 2009, p. 102.

⁸⁷ *Utility Workers of America, Local No. 246 v. Southern California Edison Co.*, 852 F.2d 1083 (1988).

⁸⁸ *N.J. Const.*, art. I, § 19.

⁸⁹ A.N. READ, *Let the Flowers Bloom and Protect the Workers Too – A Strategic Approach Toward Addressing the Marginalization of Agricultural Workers*, in “University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law”, 2004, v. 6, n. 3, p. 532

⁹⁰ *Comite Organizador de Trabajadores Agricolas v. Molinelli*, 114 N.J. 87 (1989).

nel 1787 ed entrata in vigore nel 1789, contenente la disciplina delle istituzioni degli Stati Uniti ed organizzata in articoli e paragrafi. In estrema sintesi il primo articolo è dedicato al potere legislativo, il secondo al potere esecutivo, il terzo al potere giudiziario, il quarto al rapporto tra gli ordinamenti degli Stati, il quinto alla procedura di emendamento della Costituzione, il sesto – già più volte richiamato – enuncia la supremazia del diritto federale ed il settimo definisce le modalità di ratifica della Costituzione.

La seconda parte della costituzione contiene i venticinque emendamenti apportati alla stessa in epoca successiva alla ratifica e segnatamente il *Bill of Rights*, composto dai primi dieci, stesi da James Madison nel 1789 e entrati in vigore nel 1791. Il *Bill of Rights* contiene la dichiarazione dei diritti individuali dei cittadini degli Stati Uniti inviolabili da parte della Federazione e – per effetto del già descritto processo di *incorporation* – dei singoli Stati.

La descritta “*struttura formale*” in articoli (e paragrafi) è maneggiata dai giuristi statunitensi piuttosto sotto un profilo sostanziale. Essi infatti interpretano il dettato costituzionale individuando nello stesso delle *clauses*, clausole che esprimono principi generali cui la Corte Suprema è stata storicamente chiamata a dare contenuto concreto mediante lettura talvolta restrittiva, talvolta espansiva. Sono quindi previste le “*necessary and proper clause*”⁹¹ in virtù della quale il Congresso ha ogni potere legislativo necessario alla realizzazione delle attribuzioni conferitegli dalla Costituzione, la citata “*supremacy clause*” e così via⁹².

La Costituzione degli Stati Uniti, anche per ragioni storiche, non prevede un *corpus* normativo in tema di diritto del lavoro o di diritto sindacale. Ideologicamente essa si fonda su principi di libertà individuali come assicurazione dei diritti dei singoli. Detta prospettiva è particolarmente curiosa per il giurista continentale – ed italiano segnatamente⁹³ – uso al proprio bagaglio di protezione costituzionale, europeo ed internazionale del diritto del lavoro.

Ciò non significa, tuttavia, che la Costituzione USA sia priva di influenza nell’ambito dell’*employment* e del *labor law*. Essa viene in rilievo sotto almeno un duplice profilo. Da un lato, infatti, il Congresso degli Stati Uniti, nel normare il diritto del lavoro deve individuare una clausola costituzionale che ne consenta l’intervento legislativo. D’altro canto si dovrà in ogni caso valutare se l’intervento in parola ed i diritti che ne conseguono siano compatibili con le amplissime libertà individuali previste dal *Bill of Rights*⁹⁴.

Entrambi gli argomenti, come si può intuire, sono vastissimi ed investono più di un

⁹¹ U.S. Const., art. I, sec. 8, cl. 18.

⁹² U. MATTEI, E. ARIANO, *Il Modello di Common Law*, cit., p. 124.

⁹³ Come efficacemente osserva Romagnoli: «[...] anche il senso comune attribuisce al lavoro una valenza antropologicamente fondativa: chi non lavora non ha, ma soprattutto non è. L’eterogeneità delle sue numerose ascendenze culturali ne ha facilitato, piuttosto che ostacolato, la più vasta circolazione: tant’è che non è infrequente rivenire nei testi costituzionali dell’età contemporanea solenni enunciazioni come quella contenuta nel 1° comma dell’art. 4 della Costituzione italiana [...]. Non tutte le costituzioni, però, fanno del lavoro il “valore fondamentale caratterizzante della forma dello Stato”». U. ROMAGNOLI, *Il Diritto del Lavoro nel Prisma del Principio d’Eguaglianza*, in *Costituzione, Lavoro, Pluralismo Sociale*, a cura di M. NAPOLI, Vita e Pensiero, Milano, 1998, pp.15-16.

⁹⁴ D.L. GREGORY, *Labor and the Constitution: Labor and Property, Privacy, Discrimination and International Relations*, Routledge, New York, 1999, p. IX.

secolo di giurisprudenza costituzionale. Si ritiene di poter fornire un'efficace sintesi della questione attraverso l'esposizione dei casi paradigmatici in materia.

Sotto il primo profilo, la legittimità dell'intervento legislativo federale in ambito di *labor law* è stata oggetto di asprissime controversie non solo politiche ma anche istituzionali. Essa è stata in ultima istanza definita dalla Corte Suprema degli Stati Uniti con la citata⁹⁵ sentenza *NLRB v. Jones and Laughlin Steel Corp.* La questione investe la costituzionalità del *National Labor Relations Act* o *Wagner Act* dal nome del senatore suo primo firmatario. Nel dettaglio il Congresso degli Stati Uniti adotta il NLRA in forza della “*commerce clause*”:

«Il Congresso avrà facoltà: [...] di regolare il commercio con le altre Nazioni, e fra i diversi Stati e con le tribù indiane»⁹⁶

La “*commerce clause*” è la previsione costituzionale USA che ha conquistato maggiori competenze al diritto federale. Le prime interpretazioni fornite dalla Corte Suprema circa la portata della stessa limitavano il potere del Congresso alla sola disciplina delle transazioni che comportassero il trasferimento di beni da uno stato all'altro. Questo approccio letterale all'interpretazione costituzionale escludeva l'intervento del Congresso in moltissimi settori non definibili commerciali in senso stretto, quale lo scambio di servizi, la manifattura, l'attività mineraria. Detto filone giurisprudenziale peraltro si radicalizza durante la *Lochner Era*⁹⁷ della Corte Suprema.

Il mutamento si ha per effetto dello scontro istituzionale tra Corte Suprema USA ed il presidente Roosevelt, il quale, a seguito della pronuncia di incostituzionalità di alcuni interventi legislativi fondanti il *New Deal*, presenta un disegno di legge che gli avrebbe consentito di nominare fino a sei nuovi giudici supremi (“*court packing plan*”). La Corte – nello stesso anno 1937 – muta la propria interpretazione della “*commerce clause*” ampliandola fino a ricomprendere nella competenza federale ogni attività che possa avere effetto anche indiretto sul commercio tra gli Stati, persino quando la stessa sia interamente interna agli stessi. Su questo assunto si fonda il potere d'intervento della Federazione sostanzialmente in ogni materia avente delle ricadute economiche, ivi incluso il *labor law*⁹⁸.

Proprio sul descritto filone giurisprudenziale si fonda la costituzionalità del NLRA, non a caso pronunciata sempre nel 1937. Scrive *Chief Justice* Huges per la Corte:

«Il potere del Congresso di proteggere il commercio tra Stati è pieno e può estendersi a proteggere il commercio tra Stati senza riguardo a quale siano i pericoli che lo minacciano»⁹⁹.

Si afferma così che un forte *labor law*, in quanto atto a regolamentare le relazioni

⁹⁵ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 2.3.

⁹⁶ *U.S. Const.*, art. I, sec. 8, cl. 3. Traduzione di Ugo Mattei.

⁹⁷ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 2.3.

⁹⁸ J.M. BALKIN, *Commerce*, in “Michigan Law Review”, 2010, v. 109, n. 1, pp. 15-27. Il mutamento interpretativo della Corte è noto con il *calembour* “*the switch in time that saved the Nine*”, il “cambio che salvò i Nove [giudici] appena in tempo”.

⁹⁹ *NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 U.S. 1 (1937).

industriali, previene e limita il conflitto tra le parti sociali evitando l'interruzione al commercio tra gli Stati per effetto di attività sindacali quale lo sciopero ed il picchetto.

Per completezza è necessario menzionare che, a partire dall'epoca della Corte Suprema guidata da *Chief Justice Rehnquist* (1986-2005), l'interpretazione della “*commerce clause*” è stata in parte ristretta rispetto a quella sopra vista. Si ritiene infatti che la Corte abbia iniziato a sposare l'approccio del “*nuovo federalismo*” di Reagan¹⁰⁰ guardando con favore ai legislatori degli Stati in quanto espressione più prossima della volontà popolare. In questo senso oggi l'interventismo in ambito economico del Congresso è tutt'altro che illimitato, essendo costituzionalmente esercitabile solo in relazione al commercio tra Stati in senso stretto, alle attività strumentali al commercio tra Stati ed alle attività che abbiano una “*sostanziale*” connessione con esso¹⁰¹. Per tale motivo la legislazione lavoristica stessa dovrà attenersi scrupolosamente agli stessi principi.

Quanto al rapporto alle libertà riconosciute all'individuo dal *Bill of Rights* e *labor law*, essa conosce due potenziali versanti. Da un lato infatti esse tutelano il lavoratore come individuo anche quando agisca a tutela di interessi collettivi come quelli sindacali. D'altro canto sono idonee a limitare l'attività sindacale nel caso in cui questa si traduca in una limitazione delle libertà individuali di altri, ad esempio lavoratori e datore di lavoro. Paradigmatico è il caso della libertà di parola (*freedom of speech*) di cui al I Emendamento della Costituzione USA.

La libertà di parola è protetta in modo rigorosissimo dalla giurisprudenza della Corte Suprema ed è estesa non solo al linguaggio ma ad ogni altra possibile espressione di opinioni¹⁰². Ciò è stato certamente un motore di sviluppo del *labor law*, specie nel periodo antecedente le grandi legislazioni federali in argomento. Si pensi al caso del diritto di picchetto (*picketing*), con cui i lavoratori rivendicano i propri diritti impedendo l'accesso ai locali dell'impresa. La giurisprudenza in questo caso amplia i diritti collettivi dei lavoratori facendo leva sul loro diritto individuale alla libertà d'espressione purché esercitato con mezzi pacifici¹⁰³. Nel caso *Thornhill v. Alabama* è quindi dichiarata incostituzionale la legge dello Stato nella parte in cui qualificava come illecito il picchetto¹⁰⁴.

D'altro canto l'ampiezza della *freedom of speech*, proprio per la sua natura innanzitutto individuale, ha potenzialità anche restrittive nei confronti dell'associazionismo sindacale. Sul punto la giurisprudenza della Corte Suprema, particolarmente quella recentissima, rivela delle potenzialità esplosive nei confronti delle associazioni sindacali.

¹⁰⁰ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

¹⁰¹ D.L. HUDSON, *The Rehnquist Court: Understanding Its Impact and Legacy*, Greenwood Publishing, Westport, 2007, pp. 60-61.

¹⁰² Sul punto la giurisprudenza è sterminata, forse i casi contemporanei più celebri sono *Buckley v. Valeo*, 424 U.S. 1 (1976) e *Citizens United v. Federal Election Commission*, 558 U.S. 310 (2010), in cui la Corte Suprema ha riconosciuto essere “*speech*” protetto dal I Emendamento non solo i contributi elettorali («*money is speech*») ma ha anche affermato che il diritto alla libertà di parola spetta non solo agli individui ma anche alle persone giuridiche («*corporations are people*»).

¹⁰³ L.B. FRANTZ, *Peaceful Picketing for Unlawful Objective*, in “*North Carolina Law Review*”, 1950, v. 28, n. 3, p. 291.

¹⁰⁴ *Thornhill v. Alabama*, 310 U.S. 88 (1940).

Le già menzionate¹⁰⁵ sentenze *Janus*¹⁰⁶ e *Harris*¹⁰⁷, infatti, fanno leva proprio sulla *freedom of speech* protetta dalla Costituzione nel ritenere illegittime le leggi federali e statali che consentono l'imposizione del pagamento di contributi sindacali (*union fees*) a tutti i beneficiari di contratti collettivi. Dette pronunce incideranno grandemente sulla capacità di finanziamento – e quindi di espressione – dei sindacati statunitensi, specie in un quadro caratterizzato da una scarsissima adesione volontaria¹⁰⁸.

Chiariti i contorni del dettato costituzionale USA in materia di *employment* e *labor law*, è necessario dare qui menzione delle principali fonti federali statutarie in argomento, con l'avvertenza che delle stesse si darà breve accenno, stante l'oggetto della presente trattazione, limitato alla disciplina delle relazioni industriali.

Nell'ambito del *labor law* in senso stretto si devono necessariamente menzionare il *Railway Labor Act*¹⁰⁹, il *Norris-LaGuardia Act*¹¹⁰ e – ovviamente – il *National Labor Relations Act*. Tralasciando quest'ultimo, fonte principale del diritto delle relazioni industriali statunitensi di cui si dirà ampiamente nel prosieguo della trattazione, i due *statute* federali citati costituiscono il nucleo fondativo del *labor law* statunitense essendo, rispettivamente, il primo esperimento di disciplina della contrattazione collettiva, ed il fondamento della libertà di azione sindacale, avendo affermato il divieto di *injunction* datoriali e dichiarato l'illegittimità degli *yellow-dog contract*¹¹¹.

Pur non essendo in senso stretto fonti delle relazioni industriali, vi sono nell'ordinamento alcuni *statute* federali che, regolamentando le condizioni minime di lavoro, hanno un impatto indiretto sul processo della contrattazione collettiva¹¹².

Si tratta del già menzionato *Fair Labor Standards Act* (FLSA)¹¹³ in tema, tra l'altro, di salario e orario di lavoro; dell'*Occupational Safety and Health Act* (OSHA)¹¹⁴ sulla tutela di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; del *Social Security Act*¹¹⁵ e dell'esteso *corpus* di diritto antidiscriminatorio contenuto nel *Title VII* del *Civil Rights Act*¹¹⁶, nell'*Age Discrimination in Employment Act* (ADEA)¹¹⁷ e nell'*American with Disabilities Act* (ADA)¹¹⁸. Le previsioni statutarie ivi contenute saranno menzionate solo quando incidenti sul processo delle relazioni

¹⁰⁵ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3. Le sentenze saranno poi approfondite *infra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

¹⁰⁶ *Janus v. American Federation of State, Country and Municipal Employees*, 585 U.S. ____ (2018).

¹⁰⁷ *Harris v. Quinn*, 573 U.S. 616 (2014).

¹⁰⁸ T.A. LESZYNSKI, *Redefining Workplace Speech After Janus*, in "Northwestern University Law Review", 2019, v. 113, n. 4, p. 887.

¹⁰⁹ *Railway Labor Act*, May 20, 1926, ch. 347, Pub. L. 69-257, 44 Stat. 577, 45 USC § 151 et seq.

¹¹⁰ *Norris-La Guardia Act*, March 23, 1932, Pub. L. 72-65, 47 Stat. 70, 29 USC §§ 101 et seq.

¹¹¹ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 2.3.

¹¹² A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 66.

¹¹³ *Fair Labor Standards Act*, June 25, 1938, Pub. L. 75-718, 52 Stat. 1060, 29 USC ch. 8.

¹¹⁴ *Occupational Safety and Health Act*, December 29, 91 Pub. L. 596, 84 Stat. 1590, 29 USC §§ 621 et seq.

¹¹⁵ *Social Security Act*, August 14, 1935, Pub. L. 74-271, 49 Stat. 620, 42 USC ch. 7.

¹¹⁶ *Civil Rights Act*, July 2, 1964, Pub. L. 88-352, 78 Stat. 241, 42 USC ch. 21.

¹¹⁷ *Age Discrimination in Employment Act*, December 15, 1967, Pub. L. 90-202, 81 Stat. 602, 29 USC §§ 621 et seq.

¹¹⁸ *Americans With Disabilities Act*, July 26, 1990, Pub. L. 101-336, 104 Stat. 327, 42 USC §§ 12101 et seq.

industriali.

Il quadro delle disposizioni legislative in tema di *labor law* può considerarsi completo solamente tenendo presente l'integrazione delle fonti federali con quelle statali, come sopra detto. È infatti possibile che taluni Stati abbiano inserito all'interno delle proprie costituzioni delle previsioni che, a differenza delle Costituzione federale, affermino espressamente dei diritti sindacali.

In effetti la menzione di diritti economici sociali (“*Economic and Social Rights*” o ESR) è piuttosto ricorrente nelle Costituzioni degli Stati. Molti di essi, restii a devolvere alla Federazione centrale troppo potere, infatti, conservano anche dopo la formazione dell'Unione la responsabilità di garantire il benessere generale (“*general welfare*”) dei propri cittadini¹¹⁹.

Fermo restando il principio di preminenza del diritto federale nell'ambito delle relazioni industriali per effetto della *preemption* del diritto statale da parte del NLRA come sopra esposto, vi sono due possibili modi in cui le Costituzioni degli Stati proteggono i lavoratori. Da un lato vi sono clausole di portata generale in tema di *labor e employment law*. D'altro lato vi possono essere discipline di dettaglio su aspetti quale l'orario di lavoro, il salario minimo e persino *right to work provisions*, con cui si dichiara illegittimo l'obbligo di adesione ad un sindacato imposto come condizione del proprio impiego¹²⁰.

Un esempio di questo genere di previsioni può essere riscontrato nella Costituzione della Florida, innanzitutto sotto forma di enunciazione a carattere generale:

«Tutti i lavoratori della Florida hanno diritto ad essere pagati un salario minimo che sia sufficiente a consentire una vita dignitosa e sana ad essi ed alla propria famiglia, che protegga i loro datori di lavoro da una concorrenza sleale fondata su salari bassi e che non li costringa a fare affidamento su servizi di assistenza sociale finanziata dai contribuenti per poter evitare difficoltà economiche»¹²¹.

La formulazione dell'articolato è piuttosto curiosa agli occhi del giurista italiano. La prima parte, in effetti echeggia la nozione di “*retribuzione sufficiente*” contenuta nell'art. 36 della Costituzione italiana, persino nel riferimento alla famiglia del lavoratore. Al contempo la seconda parte sembra espressione della cultura di *laissez-faire* economico caratteristica della tradizione giuridica statunitense, con il particolare riferimento alla libertà del datore di lavoro da una concorrenza sleale ed alla visione della previdenza sociale in termini di assistenzialismo gravante sui contribuenti (*taxpayers*).

Un esempio di normativa costituzionale con portata di dettaglio si trova immediatamente alla lettera (c) del medesimo articolo della Costituzione della Florida, sempre in tema di minimo salariale:

¹¹⁹ B.J. STARK, *Economic Rights in the United States and International Human Rights Law: Toward and Entirely New Strategy*, in “Hastings Law Journal”, 1992, v. 44, n. 1, p. 94.

¹²⁰ A. SPARKS, *State Constitutions and Protections for Workers*, <https://www.onlabor.org>, ultimo accesso 19.03.2021.

¹²¹ Fla. Const. Art. X, cl. 24, (a). Traduzione a cura dell'autore.

«I datori di lavoro devono pagare ai lavoratori retribuzioni non inferiori al Minimo Salariale per ogni ora lavorata in Florida. Sei mesi dopo l'entrata in vigore del presente [articolo], il minimo orario sarà pari a \$6,15. A partire dal 30 Settembre 2021, il Minimo Salariale sarà aumentato a \$10,00 all'ora ed in seguito aumenterà di \$1,00 all'ora, finché il Minimo Salariale arriverà a \$15,00 l'ora al 30 Settembre 2026. Dal 30 Settembre 2027 e ad ogni successivo 30 Settembre, l'Agenzia Federale per l'Innovazione nella forza lavoro calcolerà un Minimo Salariale aggiustando il corrente al tasso d'inflazione nei dodici mesi antecedenti il 1° Settembre, utilizzando l'indice dei prezzi al consumo [...]»¹²².

Come si può intuire dall'esempio esposto, le previsioni costituzionali di *labor* e *employment law* mirate a disciplinare aspetti di dettaglio del rapporto di lavoro e sindacali, ben potrebbero trovare spazio all'interno di *statute* statali. La loro funzione, in effetti, sembra piuttosto essere quella di agevolare i legislatori nazionali maggiormente riluttanti ad approvare legislazioni protettive per i lavoratori. Non solo: essi certamente mirano ad assicurare il consolidamento di un nucleo di diritti fondamentali dei lavoratori nei confronti del legislatore ordinario futuro¹²³.

Quanto agli *statute* statali come già anticipato, essi possono disciplinare solamente quegli aspetti di *labor* o *employment law* in cui non vi sia normativa di rango superiore federale o statale oppure nei soli limiti in cui è delegata da essa. Detto aspetto va in ogni caso incrociato con la menzionata dottrina della *preemption*, per cui gli *statute* federali potrebbero consentire ma anche del tutto vietare l'intervento della legislazione statale, persino negli ambiti non regolati dalla legge federale.

Nel caso dell'*employment law* spesso ciò non avviene, per cui, ad esempio, il *Fair Labor Standards Act* consente espressamente che gli Stati legiferino nella materia ricadente nel suo ambito, purché prevedano *standard* maggiormente protettivi. Al contempo in taluni ambiti di sicurezza sociale il Congresso ha espressamente vietato l'intervento dei legislatori statali. Nel caso del *labor law*, invece, il *National Labor Relations Act*, non si esprime con clausole esplicite di *preemption*, portando alla diffusione a livello statale di “*Baby NLRA*”¹²⁴.

In tema di diritto delle relazioni industriali, dunque, è possibile riscontrare conflitti tra la fonte federale e gli *statute* statali, da risolvere valutando se sussistano *preemption* implicite nel NLRA. Vi sono in particolare tre teorie invocabili per sostenere l'incompatibilità della fonte statale di *labor law* con quest'ultimo. Si tratta innanzitutto della *Garmon preemption*¹²⁵, in virtù della quale gli Stati non possono intervenire a regolamentare le attività protette o proibite ovvero quelle “*presumibilmente*” protette o proibite dal NLRA. Sono così esclusi gli interventi statali in materia di sciopero, picchetto, giurisdizione della *National Labor Relations Board* e sanzioni da essa comminate. Le uniche possibili eccezioni a detto principio si hanno nei casi in cui lo Stato intervenga su aspetti “*meramente periferici*” o per un interesse profondamente

¹²² Fla. Const. Art. X, cl. 24, (c).

¹²³ E. ZACKIN, *To Change the Fundamental Law of the State: Protective Labor Provisions in U.S. Constitutions*, in “*Studies in American Political Development*”, 2010, v. 24, n. 1, p. 22.

¹²⁴ A. COX, M.J. SEIDMAN, *Federalism and Labor Relations*, in “*Harvard Law Review*”, 1950, v. 64, n. 2, p. 211.

¹²⁵ Enunciata dalla Corte Suprema USA nel caso *San Diego Building Trades Council v. Garmon*, 359 U.S. 236 (1959).

radicato nella realtà socio-economica locale¹²⁶.

La seconda dottrina è la *Machinists preemption*¹²⁷ utilizzata per individuare le aree non regolamentate dal NLRA perché il Congresso ha inteso lasciarle rimesse al libero mercato, tanto da non consentire alcun intervento legislativo statale in materia. Non possono quindi formare oggetto di normazione statale: l'assunzione di lavoratori in sostituzione di quelli scioperanti e l'obbligo per il cessionario d'azienda di rispettare il contratto collettivo vigente alla data dell'acquisto. Detta *preemption* trova l'unico limite nel caso in cui lo Stato disciplina le relazioni industriali agendo in qualità di attore del mercato e non come forza regolamentatrice¹²⁸.

Da ultimo è presente la *Section 301 preemption*. Essa si fonda sulla norma del NLRA che consente di far valere i diritti derivanti da contratto collettivo esclusivamente di fronte alle corti federali. Da tale enunciazione la giurisprudenza¹²⁹ ha ricavato il principio secondo il quale le procedure arbitrali previste dalla contrattazione collettiva come mezzo di soluzione delle controversie di lavoro trovano applicazione anche nel caso in cui il fondamento della pretesa avanzata dal lavoratore sia una legge dello Stato¹³⁰.

4. *Provvedimenti amministrativi*

Un'ulteriore fonte di *labor e employment law* è costituita dai provvedimenti assunti dalle pubbliche amministrazioni – anche qui federali o statali – coinvolte a vario titolo nell'esecuzione della legislazione lavoristica. Molta parte della legislazione, sia nel settore delle relazioni industriali, sia nell'area del rapporto individuale di lavoro, infatti, si limita a dettare la disciplina fondamentale e di principio. Inoltre, essa istituisce delle *administrative agencies* cui delega l'autorità di predisporre regole di dettaglio per dare contenuto alla disciplina stessa. Non solo: spesso l'*agency* è investita di un potere ispettivo, di studio e ricerca, ed anche di un potere quasi-giudiziario sulle controversie sorgenti dall'applicazione della legislazione¹³¹.

I poteri e le funzioni delle amministrazioni in parola, essendo dettagliati negli *statute* che le istituiscono, sono estremamente variabili. Di seguito ci si limiterà ad individuare le maggiori pubbliche amministrazioni federali evidenziandone la diversa ampiezza di competenza¹³².

L'amministrazione federale con competenze maggiormente generalizzate è il *Department of Labor* (DOL), istituito dal Presidente Taft nel 1913 e succeduto al *Federal*

¹²⁶ S.F. BEFORT, *Demystifying Federal Labor and Employment Law Preemption*, in "The Labor Lawyer", 1998, v. 13, n. 3, p. 430.

¹²⁷ *Lodge 76, IAM v. Wisconsin Employment Relations Commission*, 427 U.S. 132 (1976).

¹²⁸ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., pp. 232-233.

¹²⁹ *Lingle v. Norge Division of Magic Chef Inc.*, 486 U.S. 399 (1988).

¹³⁰ S.F. BEFORT, *Demystifying Federal Labor and Employment Law Preemption*, cit., p. 434.

¹³¹ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 80.

¹³² J. GROSSMAN, *The Origin of the U.S. Department of Labor*, in "Monthly Labor Review", 1975, v. 96, n. 3, pp. 3-7.

Bureau of Labor e al *Department of Commerce and Labor*. La sua funzione di principio è la promozione del *welfare* dei lavoratori, dei pensionati e di coloro che sono in cerca di un impiego, nonché il miglioramento delle condizioni di lavoro. A tale scopo esso presiede all'esecuzione delle legislazioni in tema di salario, orario di lavoro, sicurezza sul lavoro, pari opportunità¹³³. Il DOL ha una struttura centrale piuttosto articolata ed al *Secretary of Labor* fanno direttamente o indirettamente capo ventidue uffici (*offices* o *bureau*) ciascuno deputato al conseguimento di uno degli obiettivi istituzionali assegnatigli dalla legge¹³⁴.

A titolo esemplificativo vi sono uffici dedicati all'esecuzione della normativa sulle pari opportunità, quali il *Women's Bureau*, l'*Office of Disability Employment Policy* ed i *Veterans' Employment & Training Services*. Ve ne sono poi altri dedicati alla normativa su salute e sicurezza sul luogo di lavoro, quali l'*Occupational Safety & Health Administration* e la *Mine Safety & Health Administration*. Altri ancora presiedono all'esecuzione della normativa sulle condizioni di lavoro, sulla retribuzione e sulla previdenza sociale, segnatamente la *Wage and Hour Division*, l'*Office of Workers Compensation Program*, l'*Employee Benefits Security Administration*.

Quanto alle tipologie di funzioni esercitate, sono anch'esse piuttosto varie e definite dalla legge. In alcuni casi questa assegna all'amministrazione delle funzioni di normazione secondaria, mediante l'emanazione di regolamenti. È questo il caso dell'*Occupational Safety and Health Act* che assegna al *Secretary of Labor*, l'autorità di «[...] stabilire standard obbligatori di sicurezza e salute applicabili alle imprese che incidono sul commercio tra Stati»¹³⁵. Il corpus di regole adottate in forza dei descritti poteri regolamentari è codificato nel Capitolo 29 del *Code of Federal Regulations* (CFR)¹³⁶.

All'amministrazione possono essere inoltre riconosciuti poteri ispettivi e sanzionatori. Sempre in tema di salute e sicurezza, gli stessi sono assegnati alla *Occupational Safety and Health Administration*, istituita presso il DOL. L'OSHA ha ampi poteri di accedere senza ritardo a qualsiasi luogo di lavoro dove l'attività produttiva sia svolta da un lavoratore dipendente per conto di un datore di lavoro e di esaminare la condizione delle strutture, delle macchine, degli apparati, dei dispositivi, dell'attrezzatura, dei materiali. Ha inoltre facoltà di sentire privatamente i lavoratori, il proprietario, il datore di lavoro o i suoi rappresentanti¹³⁷. All'esito dell'ispezione può comminare le sanzioni previste dal CFR¹³⁸.

Talora all'amministrazione sono delegate funzioni quasi-giudiziarie. È il caso dell'importantissima *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), davanti alla quale i lavoratori possono ottenere rimedio alla violazione dei diritti previsti dalla legislazione

¹³³ L.M. KAHN, *Introduction to the U.S. Department of Labor Centennial Symposium*, in "IRL Review", 2014, v. 67, Supplement, pp. 563-568.

¹³⁴ L'elenco completo è consultabile sul sito istituzionale del DOL <https://www.dol.gov>, ultimo accesso 19.03.2021.

¹³⁵ 29 USC § 651 (b)(3).

¹³⁶ Le normative su salute e sicurezza sul luogo di lavoro è reperibile al 29 CFR Ch. XVII.

¹³⁷ 29 USC §657 (a).

¹³⁸ L'elenco aggiornato è consultabile <https://www.osha.gov>, ultimo accesso 19.03.2021.

antidiscriminatoria federale, particolarmente il *Title VII del Civil Rights Act*, l'*Age Discrimination in Employment Act*, l'*American With Disabilities Act*. La EEOC ha la funzione di esaminare la segnalazione del lavoratore e, se la ritiene fondata, può adottare provvedimenti volti a ripristinare la situazione di fatto esistente prima del comportamento datoriale riconosciuto discriminatorio. Essa può disporre non solo rimedi risarcitori ma anche ripristinatori. Si tratta di una delle poche sedi in cui un lavoratore può ottenere il *reinstatement* – reintegro nel posto di lavoro. L'impatto di un simile organo sulle controversie in materia discriminatoria sul luogo di lavoro è amplissimo: il lavoratore discriminato, infatti, potrà agire davanti ad un giudice esclusivamente se l'EEOC non ha riconosciuto fondata la sua denuncia e gli ha rilasciato, di conseguenza, una "*right to sue letter*"¹³⁹.

Da ultimo si segnalano anche amministrazioni parte del DOL con funzioni di studio e ricerca in tema di *employment e labor law*. Ad esempio il *Department of Labor Statistics* (DLS) è incaricato di svolgere rilevazioni statistiche sull'attività nel mercato del lavoro, sulle condizioni di lavoro e sulla variazione dell'indice dei prezzi e della produttività, con lo scopo di supportare l'intera amministrazione federale nei processi di regolamentazione del mercato del lavoro di loro pertinenza¹⁴⁰.

Organismo autonomo rispetto al *Department of Labor* è, infine, la principale amministrazione federale deputata all'esecuzione della legislazione in tema di *labor law*. Si tratta della più volte menzionata *National Labor Relations Board* (NLRB), creata dal *National Labor Relations Act*. Ad essa è assegnata in generale la funzione di tutelare i diritti dei lavoratori da questo previsti, cioè quelli di organizzarsi in sindacati e di contrattare collettivamente. Essa nasce dopo l'esperimento della *National Labor Board* caratterizzata da una composizione tripartita, con la partecipazione di rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della parte pubblica. La soluzione delle controversie sorgenti dalle relazioni industriali dunque, seguiva un approccio di mediazione e compromesso tra le opposte esigenze delle parti. La NLRB rappresenta una cesura rispetto al modello descritto, peraltro condiviso da moltissime legislazioni occidentali e dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Opera, infatti, come un organismo quasi-giudiziario, composto da cinque membri neutrali nominati dal Presidente e confermati dal Senato degli Stati Uniti¹⁴¹.

Il suo ruolo non è quindi di mediare le controversie lavorative ma di deciderle a seguito di un processo formale. Le sue decisioni saranno poi destinate a formare un *corpus* normativo atto ad orientare le prassi delle relazioni industriali su tutto il territorio USA¹⁴². In sintesi,

¹³⁹ S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, cit., p. 202. Letteralmente si tratta di una lettera che "*dà diritto di agire in giudizio*".

¹⁴⁰ J. GROSSMAN, J. MACLAURY, *The Creation of the Bureau of Labor Statistics*, in "Monthly Labor Review", 1975, v. 98, n. 2, pp. 25-31.

¹⁴¹ F.W. MCCULLOCH, T. BORNSTEIN, *The National Labor Relations Board*, Preaeger Publisher, Westport, 1974, p. 13.

¹⁴² J.A. GROSS, *The NLRB: Then and Now*, in "ABA Journal of Labor & Employment Law", 2011, v. 26, n. 2, p. 214.

quando una delle parti sociali ritiene di essere destinataria di una *unfair labor practice*¹⁴³, sporge denuncia al Direttore Regionale della *Board*, il quale svolge un'istruttoria, riceve le osservazioni delle parti, e decide se iniziare un procedimento formale. La questione è quindi trattata oralmente davanti ad un *administrative judge*, che può ordinare la cessazione della condotta e di attivarsi per la rimozione dei suoi effetti, oppure ritenere infondata la denuncia. La decisione potrà dunque essere sottoposta alle *Court of Appeals* federali esclusivamente in appello o per ottenerne l'esecuzione¹⁴⁴. Accanto ai procedimenti in tema di ULPs la NLRB presiede a quelli che certificano la rappresentanza sindacale¹⁴⁵.

Quanto sopra dev'essere coniugato, ancora una volta, con alcune considerazioni di *contesto*, analogamente a quanto fatto nella descrizione del potere giudiziario. Gli individui che ricoprono il vertice delle descritte amministrazioni sono nominati da politici eletti, al pari di quanto accade per i giudici federali. A differenza di quest'ultimi, tuttavia, il loro mandato è limitato temporalmente. Di conseguenza la loro azione, pur limitata dall'obbligo di osservanza della legge, è spesso influenzata dalla politica del partito che li ha nominati. Di fatto, nei campi in cui il linguaggio dello *statute* che amministrano è ambiguo, o quando questo conferisce ampia discrezionalità amministrativa al pubblico funzionario, egli può incidere sensibilmente sull'effettivo contenuto dei diritti da esso posti. Questa caratteristica delle *administrative agencies* le fa dipendere certamente dall'integrità dei membri che le compongono, ma anche dalle loro differenti professionalità. Si pensi ad esempio alle aspettative generatesi nel mondo sindacale dalle nomine alla NLRB del Presidente Biden, circa il possibile ritorno agli *standard pro labor* fissati dalla NLRB di Obama e *overruled* da quella di Trump¹⁴⁶.

Il quadro sopra esposto non è necessariamente rivelatorio di un difetto della struttura amministrativa del *labor law* statunitense. Le relazioni industriali in effetti sono anche un comparto vitale dell'economia di un paese. Per tale motivo, un approccio di politica economica, quando solida, consente una grande flessibilità nella capacità di affrontarne le sfide e le mutazioni repentine di contesto sociale, economico e tecnologico¹⁴⁷. Né si può tacere la circostanza che un sistema così flessibile permette l'avanzamento della normazione anche in situazioni, quale quella contemporanea, in cui la promulgazione di legislazione onnicomprensiva è sostanzialmente bloccata dai veti incrociati tra i due partiti che siedono al Congresso¹⁴⁸.

Le viste funzioni amministrative delle *agencies* statunitensi non esauriscono l'ambito della loro influenza su *employment* e *labor law* USA. È necessario dare qui conto anche dell'influenza indiretta che la pubblica amministrazione può esercitare direttamente o indirettamente sulle stesse.

¹⁴³ *Infra* Cap. I, Sez. II, §§ 3.2-3.3.

¹⁴⁴ *Infra* Cap. II, Sez. III, § 4.1.

¹⁴⁵ *Infra* Cap. II, Sez. II, §§ 2.1-2.2-2.3.

¹⁴⁶ R. IAFOLLA, *Biden Names Acting Top NLRB Lawyer After a Pair of Firings*, Bloomberg Law, 25.01.2021.

¹⁴⁷ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 76.

¹⁴⁸ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

Si pensi ai lavoratori del pubblico impiego, i quali, con l'eccezione di coloro che esercitano funzioni legislative e giudiziarie, sono tecnicamente soggetti al potere datoriale del *chief executive officer* dell'amministrazione di appartenenza. Nelle aree in cui siano assenti *statute* che disciplinano i diritti e le responsabilità del pubblico dipendente, il CEO può emettere ordini (*executive fiat*) per regolare le condizioni del rapporto di lavoro¹⁴⁹. Nel pubblico impiego detti provvedimenti unilaterali dell'amministrazione sono fondamentali nel definire i diritti concretamente spettanti ai lavoratori.

Quanto alla possibile influenza indiretta degli *executive fiat* sui diritti dei lavoratori, essa può manifestarsi in circostanze in cui la pubblica amministrazione agisce come parte nei contratti stipulati per il proprio funzionamento. In questi casi l'amministrazione, forte del proprio potere contrattuale nei confronti della controparte, può imporre delle clausole direttamente incidenti sulle condizioni di lavoro dei dipendenti di quest'ultima¹⁵⁰. Esemplificativo di questa pratica è stato l'Ordine Esecutivo emanato dal presidente Obama nel Febbraio del 2014 e volto ad imporre un minimo salariale di 10,10 dollari all'ora per tutti i dipendenti di coloro che stipulano contratti con l'amministrazione federale¹⁵¹.

5. *La contrattazione collettiva (rinvio)*

Al pari di quanto accade negli altri ordinamenti occidentali, anche negli Stati Uniti la contrattazione collettiva riveste un ruolo chiave tra le fonti di *labor* e *employment law*. Il contratto collettivo, denominato *collective bargaining agreement* o CBA, ha la funzione di disciplinare la maggior parte degli specifici termini e condizioni di impiego. Come gli omologhi di diritto italiano contiene una parte economica relativa a salario ed altri *benefits*, una parte normativa ed anche una parte istitutiva di procedure volte a garantire l'applicazione e l'interpretazione del contratto, oltre che a risolvere le controversie individuali di lavoro¹⁵².

Si è già avuto occasione di notare che il contratto collettivo USA è uniformemente disciplinato da *statute* di livello federale, a differenza del contratto individuale di lavoro e dell'*employment law* per lo più rimessi alla disciplina di *common law* federale o statale. Si è anche detto come la principale fonte in argomento sia il *National Labor Relations Act* o *Wagner Act* (1935) e sue successive modifiche ed integrazioni, tra le quali si è menzionato particolarmente il *Labor-Management Relations Act* o *Taft-Hartley Act* (1947)¹⁵³.

Si deve qui innanzitutto segnalare che vi sono settori in cui la contrattazione collettiva

¹⁴⁹ N.M. RICUCCI, *Public Sector Labor Relations Scholarship: Is There a "There" There?*, in "Public Administration Review", 2011, v. 71, n. 2, p. 206.

¹⁵⁰ D. MADLAND, K. WALTER, *Uncle Sam's Purchasing Power: How to Leverage Government Spending to Promote Good Jobs*, in "Berkeley Journal of Employment and Labor Law", 2010, v. 31, n. 2, p. 426.

¹⁵¹ Exec. Order n. 13658, 3 CFR 9851 (2014).

¹⁵² A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 80.

¹⁵³ *Labor-Management Relations Act*, June 23, 1947, Pub. L. 80-101, 61 Stat. 136, 29 USC §§ 141-144, 151-158, 159-167, 171-183, 185-187, and 557.

è regolamentata da discipline a carattere speciale. Si tratta in particolare del settore del trasporto aereo e ferroviario regolamentato dal *Railway Labor Act* (1926)¹⁵⁴ e del pubblico impiego federale, soggetto al *Federal Service Labor Management Relations Statute* (1978)¹⁵⁵. Sono inoltre presenti fonti di rango statale, con carattere residuale in materia. Si limitano a disciplinare la contrattazione collettiva nei settori non coperti dal NLRA ed il pubblico impiego locale¹⁵⁶.

La contrattazione collettiva trova dunque la sua legittimazione in un quadro normativo che vede il NLRA come fonte primaria, cioè salvo non derogata da *statute* con caratteristiche di specialità federali o locali compatibilmente con la *federal preemption*¹⁵⁷. Poiché la disciplina contenuta nel *Wagner Act* sarà ampiamente approfondita nel seguito della trattazione, si chiarirà qui innanzitutto l'ambito di applicazione delle normative settoriali.

Il *Railway Labor Act* regola i diritti ed i doveri in tema di contrattazione collettiva spettanti ai lavoratori alle dipendenze di un “*carrier*”, un vettore, definito come:

«[...] qualsiasi impresa direttamente o indirettamente posseduta, o controllata di diritto o di fatto da qualsiasi vettore ferroviario che opera mediante qualunque tipo di attrezzatura o struttura o svolge qualsiasi tipo di servizio (diverso da quello di autotrasporto) connesso al trasporto, ricezione, consegna, elevazione, trasferimento in transito, refrigerazione o congelamento, lo stoccaggio e la movimentazione dei beni trasportati dalla ferrovia, e qualsiasi ricevitore, amministratore, o altra persona o organismo, fisico o giuridico, che possiede l'impresa di tali “vettori”»¹⁵⁸.

Successivamente, il RLA estende la nozione di “*carrier*” anche ai vettori del trasporto aereo¹⁵⁹. La contrattazione collettiva del trasporto ferroviario ed aereo, incluso l'indotto, saranno quindi sottratti all'ambito di applicazione del NLRA.

Il *Federal Service Labor Relations Statute* (FSLRS) si applica, invece, ai contratti collettivi dei lavoratori impiegati dalla maggior parte delle pubbliche amministrazioni federali, inclusi la Biblioteca del Congresso, la Zecca dello Stato, e l'Istituto Smithsonian. Sono comunque esplicitamente escluse dall'ambito di applicazione del FSLRS una serie di amministrazioni federali tra cui il *Federal Bureau of Investigation* (FBI), la *Central Intelligence Agency* (CIA), la *National Security Agency* (NSA), ed i *Secret Services*. Il Presidente degli Stati Uniti, inoltre, ha il potere di sottrarre unilateralmente ogni pubblica amministrazione dall'ambito di applicazione del FSLRS se ritiene che lo scopo primario della stessa sia l'*intelligence*, il controspionaggio, l'investigazione o la sicurezza nazionale. Tale potere è stato solitamente esercitato per escludere la contrattazione collettiva nell'Esercito¹⁶⁰.

¹⁵⁴ *Railway Labor Act*, May 20, 1926, ch. 347, Pub. L. 69-257, 44 Stat. 577, 45 USC § 151 et seq.

¹⁵⁵ *Federal Service Labor Management Relations Statute*, October 13, 1978, Pub. L. 95-454, 92 Stat. 1191, 5 USC §§ 7101 et seq.

¹⁵⁶ Per un'analisi comparativa della disciplina sulle relazioni sindacali nel pubblico impiego a livello statale si veda R.C. KEARNEY, P.M. MARESCHAL, *Labor Relations in the Public Sector*, 5th, CRC Press, Boca Raton, 2014, pp. 60-81.

¹⁵⁷ *Supra* § 3.

¹⁵⁸ 45 USC § 151. Traduzione a cura dell'autore.

¹⁵⁹ 45 USC § 181.

¹⁶⁰ A. HEGJI, *Federal Labor Relations Statutes: An Overview*, CRS Report, 23.07.2019.

Quanto al *contesto* in cui si forma la contrattazione collettiva statunitense secondo le procedure definite dal NLRA, pur dovendo nuovamente rinviare all’analisi di dettaglio che sarà svolta nei prossimi capitoli, si ritiene di dover fornire alcune considerazioni di carattere generale volte a comprenderne la portata.

Innanzitutto il sistema delle relazioni industriali è fondato sul c.d. *adversarial model*, ovvero un sistema in cui ciascuna parte rappresenta i propri interessi come radicalmente opposti all’altra. In concreto, ciò significa che il datore di lavoro non può sostenere uno dei sindacati che intendono partecipare alla contrattazione collettiva, che i dirigenti non hanno diritto ad organizzarsi in sindacati e che i lavoratori non hanno diritto di partecipare alle decisioni dell’impresa. Detto modello si contrappone a quelli cooperativi e partecipativi tipici di altri ordinamenti occidentali segnatamente quelli nord-europei¹⁶¹.

Si deve poi notare come la contrattazione collettiva sia, negli Stati Uniti, fortemente decentrata. Il CBA è infatti stipulato di regola a livello di singola unità produttiva e non a livello nazionale, territoriale o aziendale, come accade di norma nei paesi europei¹⁶². Questo perché in base al NLRA le coalizioni di lavoratori di diversi stabilimenti dello stesso datore di lavoro possono essere formate solo col suo consenso. Inoltre le organizzazioni rappresentative degli imprenditori in un determinato settore sono in forte declino¹⁶³. Le associazioni sindacali tentano di mantenere la stessa linea nel contrattare le condizioni lavorative tra imprese dello stesso mercato (c.d. *pattern bargaining*¹⁶⁴) ma si devono comunque scontrare con l’elevato tasso di non-sindacalizzazione¹⁶⁵.

La terza peculiarità dei contratti collettivi USA riguarda l’individuazione del soggetto legittimato a contrattare in nome dei lavoratori. Il NLRA, infatti, stabilisce in materia il principio della *exclusive representation*¹⁶⁶, in base al quale solo un’organizzazione sindacale ha il diritto di negoziare e stipulare il CBA con il datore di lavoro. Questa ha il dovere di rappresentare tutti i lavoratori, inclusi quelli che non vi hanno aderito o che l’hanno attivamente osteggiata. L’idea fondante il concetto di rappresentanza esclusiva sarebbe il concentrare il potere contrattuale dei lavoratori in un unico soggetto, con l’intenzione di massimizzarne la *leverage*¹⁶⁷.

Da ultimo, come anche già accennato, si segnala il forte orientamento dei CBA di prevedere meccanismi di conciliazione e di soluzione arbitrale delle controversie insorgenti dall’applicazione dello stesso. Ciò è un ulteriore elemento di distinzione tra relazioni industriali

¹⁶¹ S.G. CLARKE, *Rethinking the Adversarial Model in Labor Relations: An Argument for Repeal of Section 8(a)(2)*, in “The Yale Law Journal”, 1987, v. 96, n. 8, p. 2021. Le nozioni di modelli conflittuali e partecipativi qui brevemente accennate troveranno maggior approfondimento *infra* Cap. I, Sez. II, § 1.

¹⁶² H.C. KATZ, *The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis*, in “Industrial and Labor Relations Review”, 1993, v. 47, n. 1, p. 3.

¹⁶³ S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, cit., p. 157.

¹⁶⁴ *Infra* Cap. II, Sez. II, § 1.

¹⁶⁵ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

¹⁶⁶ *Infra* Cap. II, Sez. II, § 3.

¹⁶⁷ B. AARON, *Labor Relations Law in the United States from a Comparative Perspective*, in “Washington and Lee Law Review”, 1982, v. 39, n. 4, pp. 1252-1253.

negli Stati Uniti e nei paesi europei. Infatti, nonostante nei contratti collettivi europei l'arbitrato sia spesso contemplato, il ricorso alle corti rimane il metodo più comune per la composizione del conflitto¹⁶⁸.

Il *collective bargaining agreement*, figlio del sistema sopra delineato, non iscrive all'interno del sistema delle fonti di *employment* e *labor law* solamente il complesso di disposizioni in esso contenute, ma è anche il mezzo attraverso cui si sviluppa la c.d. "*common law of the shop*". L'arbitro, infatti, quando è investito della soluzione delle controversie insorgenti dall'applicazione del contratto collettivo, non si limita a considerare il testo delle clausole del CBA, utilizza anche i principi non scritti attorno ai quali si è strutturato nel tempo il rapporto tra le parti collettive contraenti. Tali principi si ricavano sia dai lodi arbitrali già resi¹⁶⁹, sia dagli accordi raggiunti a composizione di una vertenza nel particolare luogo di lavoro dov'è stato concluso il contratto collettivo. Quest'ultimo, unitamente ai principi menzionati, costituisce un *corpus* di norme anche non scritte, applicabili esclusivamente nel particolare luogo di lavoro ("*shop*" o "*workplace*") ove si è sviluppato¹⁷⁰.

La *law of the shop* è quindi composta dalla somma dei principi di relazioni industriali che si sono evoluti a partire dalla composizione di molteplici controversie tra le parti firmatarie del contratto collettivo. D'altro lato essa include anche tutte le interpretazioni e applicazioni date nella pratica alle previsioni letterali del contratto stesso¹⁷¹.

Infatti, nonostante nei CBA non sia infrequente una previsione che vincola l'arbitro al rispetto delle previsioni contenute nello stesso e a non modificarne il contenuto, esso può riconoscere come vincolante contrattualmente un determinato uso invalso tra le parti del contratto collettivo stesso. Ad esempio può riconoscere come obbligatoria la fornitura di vitto o alloggio a taluni lavoratori, il pagamento di gratifiche natalizie, la retribuzione delle attività sindacali in azienda o delle pause¹⁷².

La Corte Suprema degli Stati Uniti ha legittimato una siffatta configurazione della contrattazione collettiva. Il CBA deve quindi essere concepito dall'interprete senza limitarsi alla parte scritta e definita all'interno del suo testo, ma anche comprendendone quella parte formata dagli usi succedutisi nel tempo, sia per quanto attiene ai diritti individuali, sia per quanto attiene ai rapporti sociali¹⁷³.

La Corte stessa efficacemente descrive il rapporto tra contrattazione collettiva e *law of shop*, nella sua *Steelworkers Trilogy*:

«Il contratto collettivo afferma i diritti ed i doveri delle parti. È più di un contratto; è un codice generalizzato per governare una miriade di casi che gli autori non possono del tutto anticipare. [...]

¹⁶⁸ *Ivi*, pp. 1256-1257.

¹⁶⁹ *Supra* § 2.

¹⁷⁰ A. PANZAROLA, *L'Arbitrato Sportivo Statunitense nelle Leghe Professionistiche*, in "Rivista dell'Arbitrato", 2015, n. 1, pp. 55-56.

¹⁷¹ B. AARON, *Arbitration Decisions and the Law of the Shop*, in "Labor Law Journal", 1978, v. 29, n. 8, p. 536.

¹⁷² J.S. RUBENSTEIN, *Some Thoughts on Labor Arbitration*, in "Marquette Law Review", 1966, v. 49, n. 4, p. 697.

¹⁷³ C.B. CRAVER, *Labor Arbitration as a Continuation of the Collective Bargaining Process*, in "Chicago-Kent Law Review", 1990, v. 66, n. 3, p. 573.

Dà forma ad un nuovo common law – il common law di un'industria in particolare o di un particolare impianto [...]. A causa della volontà pressante di concludere un accordo, dell'ampiezza delle materie disciplinate, ed anche della necessità di elaborare un documento che sia coinciso e leggibile, il risultato della negoziazione (il documento scritto) è [...] una compilazione di previsioni diverse: alcune forniscono dei criteri oggettivi e quasi automaticamente applicabili; altre forniscono standard più o meno dettagliati che richiedono ragionevolezza e giudizio nella loro applicazione; ed altre fanno poco più che lasciar i problemi a considerazioni future, esprimendo speranza o buona fede. Possono esser lasciate appositamente lacune da colmare facendo riferimento a pratiche in uso nell'industria in particolare o nei vari luoghi di produzione [shops] soggetti all'applicazione del contratto collettivo»¹⁷⁴.

6. Il diritto internazionale

I parametri di riferimento principali per comprendere il diritto delle relazioni industriali statunitensi sono le sopradescritte fonti di carattere nazionale, siano esse federali o statali. Nonostante ciò, il diritto internazionale del lavoro ha accresciuto la propria importanza in materia.

Un primo *trend* significativo è conseguenza della globalizzazione del mercato del lavoro. Per tale motivo è tutt'altro che infrequente l'inserimento di previsioni a carattere lavoristico nei trattati di scambio commerciale stipulati dagli Stati Uniti. In buona sostanza queste previsioni, a portata più o meno vincolante incoraggiano gli Stati firmatari ad assicurarsi che i propri ordinamenti interni siano conformi al diritto internazionale del lavoro. Lo scopo di dette clausole dei trattati, tuttavia, sembra essere la tutela delle imprese interne da una concorrenza sleale esterna fondata sul ribasso del costo del lavoro, più che la tutela delle condizioni dei lavoratori¹⁷⁵.

L'esempio più recente di questo genere di previsioni dei trattati, già citato, è contenuto nello *United States-Mexico-Canada Agreement* (UMSCA), la rinegoziazione del *North American Free Trade Agreement* (NAFTA) realizzata dall'amministrazione Trump nel 2018. Esso infatti prevede un'apposita clausola *anti-dumping* sociale e dichiara “scorretta” la riduzione delle protezioni per i lavoratori allo scopo di avvantaggiarsi sotto il profilo commerciale¹⁷⁶.

Quanto al contenuto del menzionato “diritto del lavoro internazionale”, esso è composto dal complesso di principi generali elaborati per lo più tramite l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Come noto l'OIL, fondato nel 1919 sotto l'egida della Società delle Nazioni, è oggi una agenzia dell'ONU a composizione tripartita. Ad essa infatti partecipano non solo i rappresentanti dei governi degli Stati membri, ma anche i rispettivi sindacati e le associazioni dei datori di lavoro. I principi fondativi dell'OIL sono espressi nella Dichiarazione di

¹⁷⁴ *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960). Traduzione a cura dell'autore.

¹⁷⁵ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, ILR Press, Ithaca, 2017, p. 85.

¹⁷⁶ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

Philadelphia del 1944, ivi incluso il celeberrimo «*Il lavoro non è una merce*». Per il raggiungimento dei suddetti principi l'attività dell'OIL è per lo più organizzata promuovendo convenzioni aperte alla ratifica degli Stati Membri. Inoltre essa si occupa di monitorare la conformità delle discipline interne degli stati agli *standard* di diritto internazionale del lavoro. Non solo, essa investiga eventuali denunce che le pervengano circa la violazione delle normative contenute nei trattati¹⁷⁷.

Un esempio recente ha interessato proprio il *labor law* statunitense. Il 7 ottobre 2020 le associazioni sindacali statunitensi AFL-CIO e SEIU hanno depositato un *complaint* all'ILO, denunciando le condotte datoriali e della Presidenza degli Stati Uniti come pericolose per la salute e la sicurezza dei lavoratori. In particolar modo hanno segnalato la mancata adozione di normative vincolanti in tema di rischi per la salute dei lavoratori nel contesto dell'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2. L'OSHA, secondo le *unions*, avrebbe adottato mere "linee-guida" in tema, lasciando ai datori di lavoro facoltà di disattenderle¹⁷⁸.

Il limite dell'attività ispettiva dell'OIL, tuttavia, è la mancanza di un meccanismo sanzionatorio, limitandosi ad avere una funzione di *moral suasion* e ad esporre lo Stato che abbia commesso l'infrazione alla riprovazione degli altri Stati consociati¹⁷⁹.

In tema di *labor law* e soprattutto relazioni industriali, le Convenzioni fondamentali dell'OIL sono la n. 87, sulla di libertà di associazione e diritto ad organizzarsi in sindacato, e la n. 98, sul diritto di contrattare collettivamente. Esse hanno avuto un enorme successo e sono state ratificate da più di 153 Stati membri. Nonostante ciò gli Stati Uniti (assieme alla Cina), non hanno mai aderito ai due trattati. Relazioni industriali e contrattazione collettiva USA rimangono, dunque, sottratte all'applicazione degli importanti principi in essi espressi¹⁸⁰.

¹⁷⁷ Sul vastissimo tema si veda V. BRINO, A. PERULLI, *Manuale di Diritto Internazionale del Lavoro*, Seconda Edizione, Giappichelli, Torino, 2015.

¹⁷⁸ S. LONARDO, *AFL-CIO, SEIU File Complaint Charging Trump Administration's COVID-19 Response Violated Global Labor Standards*, <https://www.seiu.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

¹⁷⁹ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 86.

¹⁸⁰ S. CHARNOVITZ, *The ILO Convention on Freedom of Association and Its Future in the United States*, in "The American Journal of International Law", 2008, v. 102, n. 1, pp. 90-107.

SEZIONE II

DIRITTI, ORGANIZZAZIONE E RAPPRESENTANZA SINDACALE

CAPITOLO I

PARTI SOCIALI E DIRITTI SINDACALI

SOMMARIO: 1. La struttura delle relazioni industriali – 2. Gli attori delle relazioni industriali statunitensi – 2.1. Le organizzazioni sindacali – 2.2. Il datore di lavoro e le associazioni datoriali – 2.3. La parte pubblica – 3. Diritti e libertà sindacali – 3.1. La libertà sindacale e di *concerted activities* – 3.2. Le *unfair labor practices* del datore di lavoro – 3.3. Le *unfair labor practices* dell'organizzazione sindacale

1. La struttura delle relazioni industriali

Numerosi sono stati gli sforzi di dare una definizione unitaria alla nozione di relazioni industriali. La complessità dell'operazione è data dalla necessità di ricomprendere sotto la stessa etichetta molteplici aspetti che investono ambiti tra i più disparati delle scienze sociali, economiche e giuridiche. Nel suo *Industrial Relations Systems*¹, John Dunlop ne individua l'essenza nelle “*regole del lavoro*”. Charles Margerison, d'altro canto, suggerisce che lo sia piuttosto “*il conflitto industriale*”². Milton Derber ha sostenuto che si tratti piuttosto di una forma di “*democrazia industriale*”³. Ed ancora altri hanno preferito privilegiare l'aspetto di “*bargaining*”, “*trattativa*” oppure “*scambio*” che ne è alla base⁴.

Un approccio multidisciplinare alle relazioni industriali dovrebbe evidenziare le ricadute delle stesse sotto profili economici, sociologici, psicologici, politici, storici, amministrativi ed anche giuridici. Per le finalità di cui alla presente trattazione si ritiene, tuttavia, di adottare una nozione che ne privilegi quest'ultimo aspetto, riprendendo l'efficacissima definizione di Cella e Treu:

«[...] attività di produzione, più o meno sistematica e più o meno stabile, di norme più o meno formalizzate relative all'impiego del lavoro dipendente e alle controversie che da tale impegno derivano, effettuata in prevalenza a partire da rapporti fra soggetti collettivi più o meno organizzati (sindacati dei lavoratori, associazioni imprenditoriali, ma anche imprese singole)»⁵.

Siamo dunque di fronte ad una *attività* che, pur investendo molteplici discipline, è atta a produrre *norme* volte a regolamentare il rapporto di lavoro, tipicamente dipendente. In effetti, trattandosi di una *relazione*, l'attività in parola ha delle caratteristiche di stabilità e continuità intrinseche. Quanto al carattere *industriale* delle relazioni, è una derivazione proprio dalla loro

¹ J.T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, Harvard Business Press, Cambridge, 1958.

² C.J. MARGERISON, *What do We Mean by Industrial Relations? A Behavioural Science Approach*, in “British Journal of Industrial Relations”, 1969, v. 7, n. 2, pp. 273-286.

³ M. DERBER, *Collective Bargaining: The American Approach to Industrial Democracy*, in “The Annals of the American Academy of Political and Social Science”, 1977, v. 431, pp. 83-94.

⁴ R.J. ADAMS, *Competing Paradigms in Industrial Relations*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, 1983, v. 38, n. 3, pp. 508-509.

⁵ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali*, in “Enciclopedia del Novecento”, v. VIII, Istituto dell'Enciclopedia Italiana, Roma, 1989, p. 887.

origine anglosassone e nordamericana. Nel lessico inglese, infatti, “*industry*” designa ogni settore delle attività economiche, non solo quelle strettamente industriali ma anche quelle commerciali, agricole e persino l’attività della pubblica amministrazione. Per questo motivo, si adotterà talvolta l’uso invalso nella dottrina italiana di denominarle “*relazioni sindacali*”⁶.

La disciplina delle relazioni industriali muove, anzitutto, da alcuni assunti chiave. Il più celebre è il già citato «*Labour is not a commodity*», «*il lavoro non è una merce*», espresso dal primo articolo della Dichiarazione di Philadelphia (1944) dell’OIL/ILO⁷.

Nell’ordinamento statunitense lo stesso principio è, oltretutto, codificato dal *Clayton Antitrust Act* del 1914⁸, con la finalità di sottrarre le organizzazioni sindacali dall’applicazione dei divieti in tema di restrizioni alla concorrenza. Sotto questo profilo, si legittima la regolamentazione del mercato del lavoro anche attraverso l’azione collettiva dei lavoratori mirata a fissare il prezzo dello scambio lavoro/retribuzione⁹.

Il lavoro non è da considerarsi al pari di qualsiasi altra merce di scambio, ma dev’essere “soggettivizzato”. Si compone quindi non solo dell’insieme di qualità e risorse cedute dal lavoratore all’impresa, ma anche della sua persona, inserita in un contesto familiare e sociale. Per questo motivo le scelte dell’imprenditore in relazione all’impiego dei singoli o dei lavoratori collettivamente considerati sono idonee ad avere ricadute sulla società nel suo complesso. Non solo: spesso il lavoro “acquistato” dall’impresa è produttivo proprio in relazione alle competenze possedute dal singolo lavoratore, tanto che queste potrebbero non avere lo stesso valore per un’altra impresa. Il lavoro non è perciò idoneo a circolare liberamente all’interno del mercato come fosse un bene materiale. Il cambio d’impiego richiede inevitabilmente il pagamento di prezzi non presenti in altri mercati, in termini di riqualificazione professionale e *stress* emotivo e psicologico¹⁰.

Il secondo assunto di cui tener conto nello studio delle relazioni industriali è la necessità di mantenere una “*prospettiva multi-interesse*”. Poiché i lavoratori portano le proprie aspirazioni sul luogo di lavoro, le relazioni sindacali devono essere interessate a come le politiche che regolamentano il rapporto di lavoro ed il lavoro stesso incidano sui lavoratori, le loro necessità, gli obiettivi dell’impresa e della società in generale. Ciò suggerisce un ulteriore aspetto delle relazioni in parola: la “*natura inerente del conflitto*”. La richiesta dei lavoratori di un salario quanto più elevato e la necessità di un posto di lavoro stabile sono ineludibilmente in conflitto con l’interesse dell’imprenditore a massimizzare il profitto. Nonostante il conflitto sia un elemento *fisiologico*, non già *patologico*, della relazione tra datori di lavoro e lavoratori, si deve in ogni caso notare come questo confligga, a sua volta, con il generale interesse della società a limitarne per quanto possibile l’intensità¹¹.

⁶ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, cit., p. 12.

⁷ Art., I, (a), *ILO Declaration of Philadelphia*, 10.05.1944.

⁸ *Clayton Antitrust Act*, October 15, 1914, Pub. L. 63-212, 38 Stat. 730, 15 USC §§ 12-27, 29 USC §§ 52-53.

⁹ K.J. KRYVORUKA, *Labor-Antitrust Relations*, in “*Akron Law Review*”, 1978, v. 11, n. 1, p. 61.

¹⁰ J.O. NELSON, *That a Worker's Labour Cannot Be a Commodity*, in “*Philosophy*”, 1995, v. 70, n. 272, p. 162.

¹¹ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *Labor Relations in a Globalizing World*, cit., p. 11.

L'inevitabilità del conflitto non deve comunque impedire di considerare ciascun interesse in modo a sé stante. Gli interessi delle parti sociali devono essere analizzati ciascuno per stabilire quali di questi siano “*comuni*” e quali “*confliggenti*”. Ad esempio il datore di lavoro può perseguire un aumento della produttività incontrando l'interesse dei lavoratori all'aumento del salario. Nessun pieno raggiungimento di un singolo obiettivo soddisfa tutte le parti delle relazioni industriali. L'essenza di un sistema efficiente di relazioni sindacali non è consentirne il raggiungimento, ma predisporre meccanismi di soluzione del conflitto, tra cui soprattutto quelli di contrattazione collettiva. Quest'ultima è uno strumento centrale nelle relazioni industriali proprio perché instaura un metodo di soluzione multipla dei conflitti, tramite il *trade-off*, e non invece una modalità di raggiungimento completo delle istanze di una sola parte¹².

La struttura delle relazioni industriali può dunque essere descritta secondo uno schema di *input-output*. Nella fase di *input* le parti immettono le proprie rivendicazioni, nella fase intermedia si trattano e processano le istanze attraverso un meccanismo di contrattazione collettiva, mentre nella fase di *output* si ricava un complesso di regole più o meno stabili e formalizzate¹³. Più nel dettaglio, la scuola statunitense degli economisti istituzionali, e soprattutto John R. Commons, hanno descritto un processo di relazioni industriali su tre livelli (*three-tiered*): *livello strategico*, *livello funzionale* e *livello lavorativo*¹⁴.

Questi tre livelli poggiano su un ambiente esterno alle relazioni stesse che ne costituisce il contesto. Esso include la situazione macro e micro economica, le fonti del diritto in materia, la demografia, le abitudini sociali e le risorse tecnologiche del momento. Il contesto influenza pesantemente il potere contrattuale delle parti delle relazioni sindacali. È evidente che in assenza delle libertà di associazione ed organizzazione sindacale, oppure in assenza di meccanismi sanzionatori a loro tutela, le relazioni industriali sono difficoltose e talora impossibili.

Il livello *strategico* è il più elevato e generale momento delle relazioni industriali. Si compone, per l'appunto, delle strategie di soluzione del conflitto adottate dalle parti sociali. Da un lato la parte datoriale sceglie il proprio livello di disponibilità all'incontro con la controparte sindacale, talvolta preferendo evitare la contrattazione collettiva come mezzo di soluzione delle vertenze di lavoro e prediligendo un approccio individuale. D'altro lato le organizzazioni dei lavoratori determinano se mantenere un approccio conflittuale nelle relazioni, oppure se concedere forme di flessibilità in cambio di maggior controllo sull'organizzazione del processo produttivo. È su questo livello che giocano eventuali influenze ideologiche o politiche della stessa organizzazione. Il sindacato infatti potrebbe a sua volta preferire l'attività di *lobbying* sul legislatore piuttosto che la contrattazione collettiva come mezzo di avanzamento degli interessi

¹² H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 5.

¹³ G.P. CELLA, *Il Sindacato*, Laterza, Roma, 2004, pp. 91-96.

¹⁴ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., pp. 7-8.

dei lavoratori¹⁵.

Il cuore delle relazioni industriali è il secondo livello, quello *funzionale*. In esso si svolge il vero e proprio processo di negoziazione. Suo presupposto è la *bargaining structure*, cioè la portata applicativa della contrattazione collettiva che ne è il risultato. Si tratta ad esempio di stabilire quali e quanti lavoratori e datori di lavoro saranno soggetti alle norme del contratto. Si determinerà anche se nel dato luogo di lavoro vi siano o meno più livelli di contrattazione collettiva applicabile e la loro compatibilità con il contratto che si sta concludendo. Sotto questo profilo le relazioni industriali statunitensi sono molto distanti dalle omologhe europee. Il sistema legislativo USA, infatti, disegna un sistema volontaristico in cui il Governo si limita a ricoprire un ruolo nell'individuazione del sindacato legittimato alla contrattazione collettiva e ad un controllo formale sullo svolgimento della contrattazione secondo buona fede. Non vi è alcuna previsione o meccanismo nell'ordinamento statunitense che consente ai sindacati l'estensione generalizzata dei *collective bargaining agreements*¹⁶.

Nel livello funzionale si possono realizzare delle *impasse* che, quando irrisolte, possono portare al manifestarsi della massima espressione del conflitto sindacale: lo sciopero¹⁷. Quando, al contrario, non si verificano *impasse* o sono appianate, si ha come *output* delle relazioni industriali la contrattazione collettiva. Pur in assenza di regole formali sul suo contenuto, la dottrina statunitense¹⁸ ritiene che contenga almeno la regolamentazione dei salari e dei *benefit*, le norme sulla stabilità del rapporto di lavoro e del reddito, le condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, i diritti e gli obblighi delle parti sociali, i meccanismi di mediazione e soluzione conciliata o arbitrare delle controversie¹⁹.

Proprio quest'ultimo aspetto è al centro del terzo ed ultimo livello delle relazioni industriali, quello *lavorativo*. È nella gestione quotidiana delle vertenze sul luogo di lavoro, infatti, che si manifestano gli effetti pratici delle relazioni industriali.

In questa fase si collocherà l'attività della rappresentanza sindacale in azienda, ove presente. Saranno inoltre possibili veri e propri esperimenti partecipativi delle relazioni industriali, mediante l'adozione di meccanismi anche di co-decisione tra parte datoriale e sindacale. Saranno anche possibili esperimenti di democrazia sul luogo di lavoro con l'adozione di *referendum* sulle decisioni aventi maggior impatto sulle condizioni di lavoro. Il contesto statunitense, invero, è piuttosto carente per quanto attiene a quest'ultimi esperimenti. Esso, infatti, predilige l'individuazione di sistemi volti a garantire l'esatta applicazione delle norme del contratto collettivo ("*administering the bargaining agreement*")²⁰.

¹⁵E.E. HERMAN, J.L. SCHWARZ, A. KUHUN, *Collective Bargaining and Labor Relations*, Prentice Hall, Upper Saddle River, 1992, p. 115.

¹⁶S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 9.

¹⁷*Infra* Cap. II, Sez. III.

¹⁸*Infra* Cap. I, Sez. III, § 1.3.

¹⁹J.W. BLOCH, *The Collection and Analysis of Collective Bargaining Agreements*, in "Monthly Labor Review", 1955, v. 78, n. 6, p. 674.

²⁰H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 16.

Ciò dipende da un'ultima fondamentale caratteristica di cui si deve tener conto nell'analisi della disciplina delle relazioni industriali: il *modello*. La struttura delle relazioni industriali infatti ne descrive il processo, ma i suoi esiti, anche alla luce dei *fattori esterni*, sono differenti nei diversi paesi occidentali.

Gli studiosi delle relazioni industriali individuano due principali modelli normativi: quello *pluralistico-competitivo* e quello *partecipativo-collaborativo*. Quest'ultimo è caratterizzato da un orientamento teso ad affermare i punti vista comuni delle parti e a costruire istituzioni stabili che sostengono la cooperazione tra gli attori sociali²¹. Nella sua forma più lieve il modello partecipativo prevede diritti di informazione della parte datoriale nei confronti della parte sindacale. Nelle sue massime espressioni si giunge alla fondazione di veri e propri sistemi di bilateralità, o ancora esperimenti di partecipazione alle decisioni dell'impresa²².

Il modello pluralistico-competitivo (*adversarial model* nella dottrina statunitense), assume che, nonostante il comune interesse delle parti sociali alla prosperità dell'impresa, esse operino in competizione. Ad esempio, l'interesse a salari elevati dei lavoratori è in competizione con l'esigenza di contenere il costo del lavoro propria dell'impresa. Non solo: i lavoratori sono mossi dall'esigenza di ridurre la discrezionalità dell'imprenditore nello stabilire unilateralmente le condizioni di lavoro, mentre quest'ultimo mira a mantenere la maggior flessibilità possibile nell'organizzazione dell'attività produttiva²³.

L'*adversarial model* assume la natura fisiologica del conflitto sindacale a paradigma di regolamentazione delle relazioni industriali. Proprio a questa tradizione appartiene il *Wagner Act* statunitense. Come si vedrà ampiamente nel prosieguo della trattazione, esso disegna un sistema volto a mantenere in separate sfere il sindacato ed il datore di lavoro. Si pensi ad esempio alla legittimazione alla contrattazione collettiva del sindacato: essa è riconosciuta dalla parte pubblica (la NLRB) e non dalla controparte datoriale. Oppure si consideri la circostanza per cui il livello manageriale del datore di lavoro non si vede attribuito il diritto di organizzarsi e contrattare ma solo di rappresentare il datore di lavoro. Infine si può anche menzionare la completa sottrazione dall'oggetto della contrattazione collettiva delle decisioni strategiche dell'impresa, quale la chiusura di una sede. Con riguardo ad esse la parte datoriale è tenuta esclusivamente a mediare sugli effetti e sulle ricadute per i lavoratori²⁴.

²¹ M. CARRIERI, F. PIRRO, *Relazioni Industriali*, Seconda Edizione, Egea, Milano, 2019, p. 53.

²² Senza pretesa di esaustività su di un tema così vasto, si deve segnalare come i modelli partecipativi siano molto radicati nell'esperienza dell'Europa centrale e settentrionale, segnatamente tedesca. La diffusione generalizzata di una cultura partecipativa delle relazioni industriali è, inoltre, promossa dall'Unione Europea. Anche l'estremo oriente predilige siffatti modelli. Per una bibliografia fondamentale sui temi si rinvia a I. SENATORI (a cura di), *Teoria e Prassi delle Relazioni Industriali: Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè, Milano, 2008.

²³ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 8.

²⁴ A. COX, D.C. BOK, R.A. GORMAN, *Labor Law*, Foundation Press, New York, 1996, p. 205.

2. Gli attori delle relazioni industriali statunitensi

Per valorizzare l'aspetto relazionale della disciplina in esame, se ne inizierà l'esposizione partendo dai soggetti che interagiscono al loro interno. Si tratta degli attori delle relazioni industriali, i quali, secondo la concezione tripartita dominante in dottrina²⁵, sono le organizzazioni sindacali, i datori di lavoro e le rispettive associazioni, nonché la parte pubblica.

2.1. Le organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali negli Stati Uniti, sviluppatesi secondo le direttrici storiche già esposte²⁶, hanno un ruolo indispensabile nella contrattazione collettiva. Sebbene nella legislazione statunitense sia teoricamente ammissibile la possibilità che un singolo sia designato come “*collective bargaining agent*”²⁷, nella quasi totalità dei casi esso è individuato in una associazione sindacale.

Sotto un profilo strettamente giuridico, la nozione di organizzazione sindacale (“*labor organization*”) è fornita dal NLRA all'interno della sua parte definitoria:

«Il termine “labor organization” significa qualsiasi organizzazione di ogni genere, o agente o commissione di lavoratori, in cui i lavoratori partecipano e che esistono, in tutto o in parte, per lo scopo di rapportarsi con i datori di lavoro per quanto attiene alle vertenze, alle dispute lavorative, ai salari, all'orario di lavoro, o alle condizioni di lavoro»²⁸.

Siamo dunque in presenza, anche nell'ordinamento statunitense, di un sindacato caratterizzato dal suo aspetto *associativo* e da quello *finalistico*²⁹.

Quanto al primo aspetto, si evidenzia che il sindacato statunitense è una associazione di carattere privato, disciplinata anzitutto dal *common law*. In base ad esso quindi, la *labor union* è organizzata secondo i propri regolamenti o statuti ed il suo patrimonio è distinto da quello degli associati. Il *common law* delle *private associations*³⁰ generalmente non permette alle stesse di agire o convenire in giudizio. Tale diritto in ogni caso può essere esercitato con la forma della *class action*³¹, oppure può essere riconosciuto dal diritto statutario a determinati tipi di associazioni e per talune finalità. Proprio quest'ultimo è il caso delle associazioni sindacali,

²⁵ Negli Stati Uniti il padre della concezione tripartita è stato il già citato John Commons, nel suo celeberrimo *Institutional Economics* del 1934. (J.R. COMMONS, *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*, Macmillan, New York, 1934).

²⁶ *Supra* Cap. I, Sez. I, §§ 2.2-2.3.

²⁷ Si tratta del rappresentante esclusivo dei lavoratori, unico legittimato alla contrattazione collettiva quando designato in conformità con le procedure del NLRA. *Infra* Cap. II, Sez. II, § 3.

²⁸ 29 USC § 152 (5). Traduzione a cura dell'autore.

²⁹ Per un contributo fondamentale in dottrina italiana sull'argomento si rinvia a G.P. CELLA, *Il sindacato*, Laterza, Roma, 2004.

³⁰ Le *private associations* sono quelle associazioni tra soggetti che non hanno deciso di acquistare personalità giuridica distinta (*incorporation*). In questo senso il sindacato statunitense, nonostante il corpus normativo federale che lo regola, rimane, nell'essenza, una sorta di “associazione non riconosciuta”.

³¹ J.C. COFFEE JR, *Class Action Accountability: Reconciling Exit, Voice, and Loyalty in Representative Litigation*, in “Columbia Law Review”, 2000, v. 100, n. 2, p. 383.

le quali si vedono riconosciuta la legittimazione processuale in tutte le materie regolamentate dal *National Labor Relations Act* e dal *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA)³².

L'ampiezza della portata normativa dei due *statute* sopra menzionati ha fortemente limitato la competenza delle discipline statali in materia di organizzazioni sindacali in virtù del meccanismo di *preemption*³³ del diritto federale. Residuano comunque alcuni spazi per il *common law* delle *private associations* anche in materia sindacale. Le Corti hanno quindi riconosciuto come esistente in capo ai dirigenti sindacali un generale obbligo di agire nell'interesse degli associati, nonché il diritto di questi ultimi a ricevere un equo trattamento nell'associazione. Ciò ad esempio impedisce all'organizzazione sindacale di espellere i propri membri per aver reso testimonianza contro le stesse in giudizio. Non solo, gli obblighi dell'associazione si estendono fino a garantire un procedimento disciplinare equo ai propri iscritti e a seguire le proprie procedure e i regolamenti interni prima di adottare sanzioni nei confronti di questi. Il descritto *common law* delle associazioni private è ormai l'unico ambito in cui si applica tutt'oggi la disciplina dei singoli Stati in materia di organizzazioni sindacali³⁴.

Quanto all'aspetto *finalistico* delle *labor organizations*, esso non è interpretato in senso strettamente letterale con riferimento alle sole attività oggetto del NLRA. Si estende infatti ad ogni possibile azione rivolta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri associati³⁵. Certamente la massima espressione di detto scopo è la rappresentanza collettiva dei lavoratori nel processo di *collective bargaining*. Sono tuttavia anche rivolte ad esso – e godono quindi delle protezioni proprie dell'attività sindacale – anche le attività di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori, le attività ricreative, la raccolta fondi per finalità di beneficenza, l'attività politica e di *lobbying*, il finanziamento di campagne elettorali. Tutte queste sono potenzialmente tese al miglioramento della solidarietà sociale, della stabilità economica e del *welfare* di tutti gli associati.

Il principale sindacato statunitense, già più volte menzionato, è la AFL-CIO. A tutto il 2020 esso dichiara di rappresentare gli interessi di 12.5 milioni di lavoratori e lavoratrici negli Stati Uniti. Il presidente in carica, Richard Trumka, proviene dal sindacato dei minatori, lo *United Mine Workers of America*³⁶, mentre la struttura è quella tipica del sindacato confederale, finanziato attraverso le contribuzioni dei sindacati associati.

La funzione dell'AFL-CIO non è la contrattazione collettiva, che è lasciata alle associazioni sue componenti. Si tratta in tutto di sessantanove sindacati, sia di categoria che di mestiere con portata molto varia, nazionale, locale ed internazionale, talvolta anche in

³² *Labor Management Reporting and Disclosure Act*, September 14, 1959, Pub. L. 86-257, 73 Stat. 519, 29 USC §§ 401-531.

³³ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

³⁴ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., pp. 291-292.

³⁵ C. FRIED, W.H. CRABTREE, *Labor*, in "Antitrust Law Journal", 1967, v. 33, p. 40.

³⁶ *About Us*, <https://aflcio.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

competizione tra loro³⁷.

L’AFL-CIO opera, perciò, per lo più al livello *strategico* delle relazioni industriali. Agisce come una sorta di *lobby* dei sindacati, promuovendo le iniziative sindacali davanti alla parte pubblica ed alla società in genere. Inoltre provvede a fornire alle *unions* associate risorse economiche e di personale per particolari campagne, rappresenta il sindacalismo statunitense a livello internazionale presso l’OIL, favorisce lo scambio di informazioni tra i sindacati e mantiene le relazioni con il sindacalismo estero. Provvede, infine, a predisporre meccanismi di soluzione delle controversie tra le proprie componenti³⁸.

La *governance* dell’AFL-CIO è affidata principalmente all’*Executive Council*, composto dal Presidente, dal Segretario-tesoriere, dal Vicepresidente esecutivo e da cinquantuno vicepresidenti. Il Consiglio è eletto ogni quattro anni dall’organo deliberativo, la convenzione dei delegati di ciascun sindacato associato. Il Consiglio è affiancato dalla *General Board* di cui fanno parte i presidenti di tutti i sindacati, che ha la funzione di mantenere un contatto tra i diversi livelli della federazione e deliberare in merito alle decisioni politicamente più rilevanti, quale il sostegno ad un candidato politico³⁹.

Vi sono inoltre articolazioni territoriali dell’AFL-CIO, in primo luogo i quattro uffici regionali: *Midwest* a Chicago, *Northeast* a New York, *South* a College Park in Georgia, *West* a Seattle. All’interno di essi si collocano cinquantuno sezioni locali, una per ciascun Stato dell’Unione e per Puerto Rico. Ulteriori ripartizioni organizzative sono i sette dipartimenti di *trade* o *industry* (Costruzioni generali, Metalmeccanica, Alimentari, etc.) che hanno la finalità di coordinare le attività delle *unions* affiliate negli specifici settori. Sono, da ultimo, istituiti alcuni uffici speciali incaricati di perseguire particolari scopi, come ad esempio la formazione professionale o i piani d’investimento per le pensioni complementari⁴⁰.

Pur non essendo formalmente aderente ad alcuno dei grandi partiti – grazie all’impronta fortemente voluta da Gompers – l’AFL-CIO è tradizionalmente considerata uno dei principali gruppi d’interesse a supporto del Partito Democratico. Ha sostenuto, infatti, i candidati democratici in tutte le elezioni presidenziali, con la sola eccezione di George McGovern nel 1972, quando ha preferito non esprimere *endorsement* per nessun candidato⁴¹.

Il 26 maggio 2020 ha confermato il proprio *record* annunciando il proprio sostegno a Joe Biden⁴².

La struttura delle associazioni sindacali che compongono l’AFL-CIO è sostanzialmente simile a quella sopra descritta. Esistono fondamentalmente tre livelli secondo cui si organizza

³⁷ *Our Affiliated Unions*, <https://aflcio.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

³⁸ J. HUTCHINSON, *The Constitution and Government of the AFL-CIO*, in “California Law Review”, 1958, v. 46, n. 5, p. 742.

³⁹ *Constitution of the AFL-CIO*, <https://aflcio.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

⁴⁰ G. CHAISON, *Unions in America*, SAGE, Londra, 2006, pp. 38-40.

⁴¹ P.L. FRANCA, *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (1955-)*, in *Political Groups, Parties, and Organizations that Shaped America – Volume I*, eds. S.H. AINSWORTH, B.M. HARWARD, Abc-Clio, Santa Barbara, 2019, pp. 52-55.

⁴² *AFL-CIO Endorses Joe Biden for President*, <https://aflcio.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

il sindacato statunitense: locale, regionale e nazionale.

Le *national* o *international unions* sono organizzazioni autonome le cui strutture e metodi di *governance* variano in relazione ai propri statuti (*constitutions*). Oltre alla disciplina del funzionamento dell'associazione, la *constitution* definisce i presupposti per l'iscrizione secondo criteri più o meno ampi. Ad esempio, lo statuto del sindacato degli autotrasporti, l'*International Brotherhood of Teamster*, dichiara la propria *jurisdiction* in senso amplissimo su: «[...] *tutti i lavoratori, inclusi, ma senza alcuna limitazione a, camionisti, autisti, magazzinieri e facchini, tutti coloro che sono impiegati su o in relazione a cavalli, carri, automobili, camion, aerei e altri veicoli* [...]»⁴³. In questi casi la *national union* si caratterizza come un vero e proprio sindacato di categoria.

In altri casi la *jurisdiction* dell'associazione sindacale nazionale è definita in senso estremamente ristretto, tanto da costituire nella sostanza un sindacato di mestiere. Ad esempio la *Air Line Pilots Association* (ALPA), nella propria *constitution*, consente l'affiliazione esclusivamente alle persone: «[...] *maggioresni, di buon carattere morale, che siano attivamente impiegati in qualità di piloti nel trasporto aereo commerciale*»⁴⁴.

Le *national unions*, a differenza del sindacato confederale, possono esercitare anche funzioni di contrattazione collettiva. Normalmente ciò accade nei casi, invero residuali nell'ordinamento statunitense, in cui il contratto collettivo è stipulato non all'interno di un singolo stabilimento di un'impresa, ma con riguardo all'intera impresa oppure a più imprenditori⁴⁵. Più comunemente il ruolo fondamentale della *national union* è quello di definire gli obiettivi generali della contrattazione collettiva e di fornire le risorse, sia in termini di personale specializzato, sia in termini strettamente economici. Probabilmente ancor più importante è la possibilità, riservata a moltissime *national unions*, di approvare gli scioperi indetti dalle associazioni locali e, eventualmente, di stanziare fondi a sostegno dei lavoratori scioperanti. Da ultimo esse esercitano, in conformità con gli statuti, poteri di coordinamento e controllo dei livelli locali di organizzazione del sindacato. Ad esempio possono rovesciare le decisioni assunte a livello locale nei confronti di un singolo iscritto, possono scioglierle, accorparle e scinderle per ragioni di efficiente organizzazione, o anche commissariarle per gravi violazioni della *constitution*⁴⁶.

La maggior parte delle *unions* nazionali si dota di articolazioni a livello regionale. Ad esempio lo *United Steelworkers of America* (USW), il sindacato dei lavoratori metalmeccanici, ha dodici distretti nazionali. Esse tuttavia, non sono considerabili entità dotate di una autonomia vera e propria, rivestendo piuttosto carattere esecutivo. Si tratta infatti di *branches* amministrative delle *national unions*, di regola presiedute da uno dei vicepresidenti della stessa.

⁴³ Art. II, *International Brotherhood of Teamsters Constitution*. Traduzione a cura dell'autore.

⁴⁴ Art. II, *ALPA Constitution and By-Laws*. Traduzione a cura dell'autore.

⁴⁵ È questo il caso, ad esempio, della contrattazione collettiva nel settore automobilistico, in cui la UAW nazionale sottoscrive i *collective bargaining agreements* assieme a ciascuno dei datori di lavoro delle "Big Three" di Detroit (*infra* Cap. II, Sez. IV, § 1).

⁴⁶ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 291.

Esse pertanto esercitano esclusivamente funzioni delegate dall'associazione nazionale nei confronti delle sezioni locali. Oltre a ciò gestiscono risorse di personale e finanziarie mirate alla persecuzione di obiettivi comuni alle *local unions* ricadenti nella loro giurisdizione, soprattutto per quanto riguarda le attività di *lobbying* sui livelli di governo non federale. Da ultimo, è frequente che le stesse si dotino di un consiglio (*joint-council*) partecipato da tutti i rappresentanti delle associazioni locali ed incaricato di coordinare l'attività delle stesse. Il *joint-council* è raramente coinvolto nello svolgimento della contrattazione collettiva, cioè solamente nei casi in cui la stessa investa territori di competenza di più *local unions*⁴⁷.

Le *local unions* (anche solo “*locals*”) sono il livello sindacale più prossimo ai lavoratori. La loro ampiezza è estremamente variabile e possono essere istituite dalle *national* o *regional unions* o anche sorgere spontaneamente senza essere affiliate ad alcun sindacato nazionale, aderendo direttamente alla AFL-CIO.

La *local union* è governata secondo criteri democratici. A norma del LMRDA gli orientamenti del sindacato devono in ultima istanza essere deliberati dai loro membri. Al contempo esse sono amministrare da un presidente (*business agent* o *business representative*) ed un segretario-tesoriere eletti oppure nominati dai livelli nazionali o regionali del sindacato. Al finanziamento dell'attività sindacale concorrono le *union dues* in media corrispondenti all'1% del salario annuale di ciascun iscritto⁴⁸.

Le *locals* sono le principali responsabili del processo della contrattazione collettiva, pur con l'assistenza tecnica dei livelli superiori dell'organizzazione sindacale. Spesso a tal fine si avvalgono di *bargaining chairs* o *bargaining committees* che guidano l'organizzazione nella contrattazione collettiva. La loro attività non è tuttavia limitata alla sola contrattazione. Forniscono altresì la propria opera nella risoluzione delle vertenze sindacali e, in effetti, sono le prime a proporre l'uso dei mezzi di conflitto, soprattutto scioperi e picchetti. In esse, quindi, si esercita la quintessenza dell'attività sindacale ed i relativi poteri. Per tale motivo sono state talora oggetto di infiltrazioni da parte delle organizzazioni criminali⁴⁹.

Proprio in relazione alla necessità di proteggere l'attività sindacale ma anche di garantirne un esercizio democratico e trasparente, il Congresso ha adottato il già citato *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA), per effetto del quale, si è detto, la disciplina applicabile alle organizzazioni sindacali è solo in via residuale il *common law* degli Stati.

Esso si compone in primo luogo di una vera e propria Carta dei Diritti dei membri delle

⁴⁷ G. CHAISON, *Unions in America*, cit., p. 37.

⁴⁸ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 146.

⁴⁹ Particolare scandalo hanno suscitato alla fine del secolo scorso le infiltrazioni criminali della *Teamsters Union*, per contrastare le quali il Segretario James Hoffa Jr ha lanciato un ampio progetto di riforma dei sindacati locali denominato *Project RISE*. Cfr. D.S. WITWER, *Corruption and Reform in the Teamsters Union*, University of Illinois Press, Chicago, 2003. Si veda inoltre, sull'influenza della Mafia italo-americana sul sindacato delle costruzioni nell'area di New York, J.B. JACOBS, E. PETERS, *Labor Racketeering: The Mafia and the Unions*, in “Crime and Justice”, 2003, v. 30, pp. 229-282.

organizzazioni sindacali nei confronti della propria associazione: il Titolo I del LMRDA è infatti denominato “*Bill of Rights of Union Members*”. L’ampiezza della tutela accordata agli iscritti al sindacato è peraltro amplissima, se si considera che l’ambito di applicazione dello *statute* in esame è esteso a tutte le organizzazioni che, in prima persona o attraverso proprie sezioni o articolazioni o enti controllati comunque denominati, rappresentino o intendano rappresentare i lavoratori soggetti all’ambito di applicazione del NLRA o del *Railway Labor Act*. Di fatto, perciò, la normativa non si applica esclusivamente alle *unions* che rappresentano i lavoratori del settore pubblico o dell’agricoltura⁵⁰.

A norma del *Bill of Rights of Union Workers*, ciascun membro di un’associazione sindacale ha eguale diritto di esprimere candidati e votare nelle elezioni e nei *referendum* interni alla stessa. Ha inoltre diritto di partecipare ad ogni riunione o deliberazione nella stessa con le sole limitazioni che siano “*ragionevolmente*” imposte dagli statuti e dai regolamenti dell’*union*⁵¹.

Gli è inoltre riconosciuta libertà di espressione e di assemblea. Può dunque incontrarsi con altri membri senza preventivo assenso da parte dell’organizzazione sindacale, ed affermare in questa o altre sedi le proprie opinioni o argomenti. L’organizzazione può comunque adottare regimi di responsabilità del proprio iscritto se necessari ad assicurare il proprio efficiente funzionamento e l’adempimento delle obbligazioni legali o contrattuali⁵². È bene peraltro notare che i diritti di cui sopra spettano esclusivamente agli associati e non già ai suoi dipendenti o ai suoi dirigenti. La Corte Suprema USA ha, infatti, stabilito che la libertà d’espressione operi esclusivamente con riguardo allo *status* di membro, ammettendo la possibilità di licenziare, ad esempio, un dipendente dell’associazione per aver espresso visioni contrastanti con essa⁵³.

Ogni iscritto al sindacato ha anche diritto di non vedersi aumentati i canoni di contribuzione sindacale se non: a) Quando l’associazione sia locale, a seguito di un voto assembleare o *referendum* con maggioranze semplici e scrutinio segreto; b) Nei casi di associazioni non locali, a seguito di un voto a maggioranza dei delegati espressi dalle *local unions* oppure dalla maggioranza dell’organo esecutivo dell’*union* se previsto dallo statuto dell’associazione sindacale⁵⁴.

Un ulteriore diritto previsto dal *Bill of Rights of Union Members* è la “*protection of the right to sue*”, “protezione del diritto di denuncia”.

Nessuna organizzazione sindacale, infatti, può limitare il diritto di ciascun membro ad iniziare qualsiasi tipo di procedimento giudiziario o amministrativo nei propri confronti, indipendentemente dalla circostanza se i suoi dirigenti siano o meno effettivamente convenuti. Parimenti, l’*union* non può impedire ai propri membri di assumere la qualità di testimone in

⁵⁰ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 292.

⁵¹ 29 USC § 411 (a)(1).

⁵² 29 USC § 411 (a)(2).

⁵³ *Finnegan v. Leu*, 456 U.S. 431 (1981).

⁵⁴ 29 USC § 411 (a)(3).

detti procedimenti amministrativi, giudiziari o legislativi. È comunque possibile prevedere l'obbligo per gli associati di esaurire ragionevoli procedure interne al sindacato se limitate nel tempo ed al massimo per quattro mesi. È inoltre consentito all'associazione sindacale assumere provvedimenti nei confronti di chi abbia esercitato il *right to sue* dietro finanziamento o altro incoraggiamento ricevuto dal datore di lavoro⁵⁵.

Al sindacato è imposta l'adozione di una procedura disciplinare prima di poter sanzionare un proprio iscritto con multe, sospensioni, espulsioni o altri provvedimenti. Il procedimento deve svolgersi previa contestazione delle specifiche accuse mosse all'associato, assegnandogli un termine ragionevole per esporre le proprie difese e consentendogli un'audizione piena ed equa. Fanno eccezione alla procedura in esame solamente i provvedimenti conseguenti al mancato pagamento delle *union dues*⁵⁶.

Un ultimo diritto dei lavoratori nei confronti del sindacato è quello di essere rappresentati secondo correttezza dallo stesso. Di questo "*union duty of fair representation*" si dirà dettagliatamente in seguito poiché opera solo in capo al rappresentante esclusivo⁵⁷.

L'effettività dei menzionati diritti è tutelata anche per il tramite di una serie di obblighi di informazione in capo all'associazione sindacale. Quest'ultima deve consegnare ad ogni nuovo membro un'informativa che ne contiene il dettaglio. Deve inoltre fornire a ciascun lavoratore una copia del contratto collettivo stipulato con il suo datore di lavoro, quando presente⁵⁸.

La trasparenza dell'azione sindacale è garantita da obblighi di rendiconto ai membri circa l'attività finanziaria. Sono inclusi in questi *report* lo stato patrimoniale all'inizio ed al termine dell'anno solare, spese e incassi di qualsiasi genere, i salari pagati allo *staff* del sindacato, ed i finanziamenti concessi o ricevuti. Ciascun iscritto ha diritto di ispezionare, assistito da un professionista di propria fiducia, il rendiconto dell'anno⁵⁹.

Sono infine previsti dei limiti di carattere sostanziale all'attività del sindacato, posti a tutela dei suoi affiliati. Il primo è dato dalla possibilità per l'associazione nazionale o regionale di assumere il controllo della *union* locale. Ciò è consentito esclusivamente per le motivazioni e con le modalità di cui al Titolo III del LMRDA⁶⁰.

Particolarmente severe sono le restrizioni imposte alle *unions* circa l'utilizzo dei propri fondi. Sotto un primo profilo vige il divieto di utilizzare i fondi del sindacato per sostenere in alcun modo la candidatura di un membro nelle elezioni per cariche interne all'associazione. Un divieto analogo è imposto al datore di lavoro dallo stesso LMRDA⁶¹. Il finanziamento di attività

⁵⁵ 29 USC § 411 (a)(4).

⁵⁶ 29 USC § 411 (a)(5).

⁵⁷ *Infra* Cap. II, Sez. II, § 3.

⁵⁸ M.T. BODIE, *Information and the Market of Union Representation*, in "Virginia Law Review", 2008, v. 94, n. 1, p. 41.

⁵⁹ Ogni report annuale è consultabile sul sito istituzionale dell'Office of Labor-Management Standard (OLMS) <https://www.dol.gov>, ultimo accesso 20.03.2021.

⁶⁰ 29 USC § 461.

⁶¹ B.S. FELDBACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, ILR Press, Ithaca, 2014, p. 441.

benefiche o d'interesse generale è, al contrario, consentito, purché concesso dallo statuto e dai regolamenti interni del sindacato⁶².

Più delicata è la disciplina dei finanziamenti erogati dalle organizzazioni sindacali alle campagne elettorali di partiti o di singoli candidati per uffici pubblici. In generale vige un divieto di contribuire direttamente a chi si propone per una carica elettiva federale⁶³. Cionondimeno i singoli dirigenti sindacali possono liberamente sostenere candidati comunicandolo ai propri iscritti e, eventualmente, organizzando incontri informativi sull'argomento. Possono anche svolgere e finanziare attività di *lobbying* e campagne pubbliche di sensibilizzazione, purché rivolte a sostenere i lavoratori durante la contrattazione collettiva oppure per promuovere l'approvazione di una legislazione d'interesse sindacale o lavoristico. Attività di vero e proprio finanziamento politico, tuttavia, possono essere svolte dai sindacati – al pari di ogni altro gruppo d'interesse – mediante la costituzione di un ente formalmente separato, denominato *Political Action Committee* (PAC). La prassi di finanziamento della politica mediante la costituzione di detti “schermi” è diffusissima e scarsamente regolamentata dal *Federal Election Campaign Act*. Il divieto di uso politico dei fondi sindacali è quindi, ormai, da ritenersi estremamente blando. Ciò ancor più alla luce del possibile impatto della sentenza *Citizens United*⁶⁴ anche sulle organizzazioni sindacali⁶⁵.

Il rispetto delle norme sopra descritte è vigilato dall'*Office of Labor-Management Standards* (OLMS), istituito presso il *Department of Labor* e dotato di appositi poteri ispettivi in materia. La sanzione per la violazione di uno qualsiasi dei suddetti diritti è pronunciata, in sede civile, dalle *Distric Courts* federali del luogo ove si è verificata, o, alternativamente, nel luogo dove ha sede il sindacato locale⁶⁶. Sono infine previste sanzioni di carattere penale: pecuniarie fino a 10.000 USD e detentive fino ad un anno per coloro che rendono false dichiarazioni nei *report* periodici⁶⁷.

⁶² R. ZULLO, *Labor Unions and Charity*, in “Industrial and Labor Relations Review”, 2011, v. 64, n. 4, p.706.

⁶³ 2 USC § 441 (b).

⁶⁴ *Citizens United v. Federal Election Commission*, 558 U.S. 310 (2010). Nel caso di specie la Corte Suprema ha ritenuto che sono incostituzionali i limiti di spesa politica imposti alle *corporations*, persone giuridiche in generale, perché violano la loro libertà d'espressione tutelata dal I Emendamento della costituzione USA. La decisione della Corte è stata oggetto di asprissime critiche perché muove dall'assunto che le *corporations*, abbia la stessa libertà di parola riconosciuta alle persone fisiche. Essa inoltre considera parificato il denaro allo “*speech*” costituzionalmente protetto.

⁶⁵ H.B. ASHER, *American Labor Unions in the Political Arena*, Rowman & Littlefield Publishers, Lanham, 2001, p. 79. L'abitudine di costituire PACs per finanziare indirettamente campagne elettorali è, tutt'altro che caratteristica delle associazioni sindacali, sebbene iniziata dalla CIO nell'elezione presidenziale 1944 per la rielezione di Roosevelt. Nelle elezioni presidenziali 2020 il solo PAC della *Service Employees International Union* ha raccolto e speso più di 92 milioni di dollari. I dati sono consultabili su <https://www.opensecrets.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

⁶⁶ 29 USC § 412.

⁶⁷ 29 USC § 439.

2.2. Il datore di lavoro e le associazioni datoriali

Il secondo soggetto delle relazioni industriali, controparte del sindacato nel processo di contrattazione collettiva, è il datore di lavoro, denominato, come si è detto, *employer*. A differenza di quanto accade per le *unions* ma in perfetta simmetria con gli *employees*, nell'ordinamento statunitense l'individuazione della definizione di *employer* è rimessa al *common law* di ciascuno stato. In genere, peraltro, esso si occupa piuttosto della disciplina della *employment relationship*. Si dedica infatti ai criteri rivelatori della subordinazione di un soggetto rispetto ad un altro, nell'ottica di estendere lo *status* e le protezioni accordate ai lavoratori dipendenti anche ai soggetti non contrattualmente qualificati come *employees*. Il *common law* generalmente individua l'elemento qualificante del datore di lavoro nel "diritto di controllare" la prestazione del lavoratore ("*right of control test*")⁶⁸. Non sono tuttavia mancati negli anni d'oro della giurisprudenza sociale della Corte Suprema USA alcuni tentativi di adottare uno *standard* più ampio, volto ad estendere la nozione di lavoro subordinato anche valorizzando la dipendenza economica del prestatore di lavoro ("*economic dependency test*")⁶⁹.

La nozione di *employer* è comunque sempre contenuta all'interno dei maggiori *statute* federali in tema di relazioni industriali⁷⁰. In tutti questi casi, tuttavia, la legge rimanda al *common law* o al diritto degli Stati Uniti, secondo il già descritto meccanismo di reciproca integrazione tra *statute* e *common law*⁷¹.

Il carattere per lo più volontaristico della contrattazione collettiva statunitense, consente la coesistenza, sul piano *strategico*, di almeno due scenari nello svolgimento delle relazioni industriali. In alcuni casi, infatti, il datore di lavoro si muove in uno scenario di sindacalizzazione del posto di lavoro (*unionized workplace*). In altri casi, ormai sempre più frequenti, si troverà di fronte ad un *non-unionized workplace*.

In quest'ultima ipotesi, il datore di lavoro è libero di relazionarsi con i propri dipendenti senza dover rendere conto ad alcun loro rappresentante collettivo. La dottrina individua in questi casi tre possibili approcci alle relazioni industriali.

Il primo, denominato approccio *paternalistico*, è tipico di luoghi di lavoro con pochi dipendenti ed in cui le regole sono scarsamente formalizzate. Il rapporto datore di lavoro-lavoratore è gerarchico ma personale ed eventuali condizioni migliorative per i dipendenti sono concesse sulla base della disponibilità datoriale⁷². Il secondo stile manageriale è il *burocratico*, caratteristico di datori di lavoro con maggiori dimensioni. È qualificato dalla presenza di una regolamentazione molto formalizzata in tema di condizioni di lavoro e carriera con l'intento di

⁶⁸ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

⁶⁹ S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, cit., p. 21.

⁷⁰ *Infra* § 3.

⁷¹ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

⁷² R. WARREN, *Against Paternalism in Human Resource Management*, in "Business Ethics European Review", 1999, v. 8, n. 1, pp. 50-59.

uniformare, per quanto possibile, la gestione delle relazioni con i singoli lavoratori⁷³. L'ultimo approccio è lo *Human Resources Management pattern* (HRM), sviluppatosi a partire dagli anni Cinquanta. Anch'esso si fonda su procedure molto formalizzate ma al contempo favorisce un approccio individualizzato alle condizioni di lavoro degli *employees*. Di frequente questo modello favorisce l'uso delle progressioni di carriera ed in generale di miglioramento delle condizioni lavorative quale incentivo alla *performance* dei lavoratori⁷⁴.

Negli *unionized workplaces* il datore di lavoro deve necessariamente confrontarsi, non solo con il singolo lavoratore, ma anche con il suo rappresentante collettivo. Anche in questo caso la dottrina ha individuato tre possibili stili di relazioni industriali. Nel primo, denominato *conflittuale*, la parti sociali sono in una situazione di radicale scontro anche sul reciproco riconoscimento. Sono quindi frequenti scioperi ed altre forme di conflitto, il livello della produttività è basso ed i lavoratori non percepiscono altro beneficio se non individualmente contrattato o imposto da legge. Il secondo modello è quello del *New Deal*, in cui le relazioni industriali si caratterizzano per una forte codificazione mediante contrattazione collettiva. Conseguentemente tutte le condizioni di lavoro sono standardizzate e menzionate all'interno del *collective bargaining agreement*, mentre il conflitto è gestito attraverso procedure di mediazione e conciliazione (*grievance procedures*). L'ultimo tipo di configurazione delle relazioni industriali è il *participatory pattern*. Esso crea meccanismi di *benefit* collegati alla performance del gruppo e individua modi di soluzione delle vertenze che siano quanto più possibile partecipati dai lavoratori, coinvolgendoli direttamente nella decisione delle stesse⁷⁵.

Talvolta parte della *strategia* delle relazioni industriali del datore di lavoro include l'adozione di pratiche volte ad impedire o ad ostacolare l'associazionismo sindacale (*unionization*) nella propria azienda. Ci si riferisce qui a tutte le pratiche lecite; non invece a quelle in contrasto con i diritti previsti dagli *statute* federali⁷⁶.

Questi processi sono realizzati con l'impiego di *manager* delle Risorse Umane specializzati, anche facendo leva su fattori ambientali dell'ordinamento statunitense, quali un'opinione pubblica generalmente ostile alle *unions*, la possibilità di impiego di lavoratori a basso salario o con forme di lavoro precario. Talvolta parte delle strategie manageriali comprendono la prevenzione del conflitto mediante “*strategie di sostituzione della funzione sindacale*” da parte datoriale. Ad esempio l'uso delle Risorse Umane come uffici per la soluzione di vertenze, oppure l'istituzione di commissioni di “*pari*” (*peer-review*) in luogo delle

⁷³ M.L. NIETO, *An Introduction to Human Resource Management*, Palgrave, Houndmills, 2006, p. 96.

⁷⁴ A. WILKINSON, G. WOOD, R. DEEG, *The Oxford Handbook of Employment Relations*, Oxford University Press, 2014, p. 307. Gli autori peraltro notano come detto modello non sia affatto incompatibile con uno *unionized workplace*, sebbene nelle sue modalità più ampie potrebbe arrivare a sostituire *in toto* il contratto collettivo, come talvolta accade in esperimenti di c.d. *welfare capitalism*.

⁷⁵ H.C. KATZ, O. DARBISHIRE, *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems*, ILR Press, Ithaca, 2000, p. 26.

⁷⁶ *Infra* § 3.

tradizionali procedure di mediazione sindacale⁷⁷. Queste ultime in particolare, essendo partecipati esclusivamente da lavoratori, sono considerate legittime nonostante il divieto di sindacalismo “giallo” (*company union*) previsto dal NLRA⁷⁸.

La caratteristica decentralizzazione delle relazioni industriali statunitensi, favorita, come si vedrà⁷⁹, dalla disciplina della contrattazione collettiva disegnata dagli *statute* federali in materia, determina importanti conseguenze sugli aspetti organizzativi della parte datoriale.

Innanzitutto, sotto un profilo di organizzazione esterna, sono presenti associazioni di datori di lavoro in ciascun settore. Esse, tuttavia, non hanno alcuna legittimazione alla contrattazione collettiva, pertanto operano per lo più come gruppi di *lobbying* sui livelli locali o federali del governo. Di fatto agiscono sensibilizzando l’opinione pubblica con interventi sui mezzi di stampa oppure finanziando o sostenendo i partiti nelle elezioni.

Le principali associazioni datoriali negli Stati Uniti sono la *Chamber of Commerce* e la *National Association of Manufacturers*. La prima, fondata nel 1912, ha sede a Washington D.C., pur essendo strutturata anche su base locale, secondo un modello federale simile alla AFL-CIO. Dichiara di rappresentare più di tre milioni d’imprese organizzate in 830 associazioni di categoria. Per lo più svolge attività di ricerca e studio ed interviene presso le pubbliche amministrazioni, i legislatori e le Corti a sostegno delle ragioni delle imprese⁸⁰.

La *National Association of Manufacturers*, composta da circa 14.000 imprese e 350 loro associazioni, svolge funzioni analoghe con particolare attenzione per l’industria manifatturiera⁸¹.

Talora vi possono essere casi di singoli datori di lavoro che si associano per contrattare e sottoscrivere un unico contratto collettivo. Si parla, in questi casi, di *multi-employer bargaining*. Il NLRA qualifica come legittime le contrattazioni collettive condotte da più imprese esclusivamente su base consensuale. Il *collective bargaining* potrà dunque avere luogo solo con il consenso, anche informale o implicito, di tutti i sindacati e datori di lavoro coinvolti. Una volta acquisito il consenso, il recesso unilaterale potrà essere esercitato solamente prima dell’inizio della trattativa e con adeguato preavviso alle controparti. Eccezionalmente, nel caso di *impasse* o mutuo consenso, si potrà proseguire separatamente alla conclusione del contratto collettivo. Spesso il *multi-employer bargaining* è adottato dai gruppi, anche informali, di imprese che agiscono per uniformare le condizioni di lavoro nel proprio settore. L’organizzazione interna della parte datoriale “multipla” è completamente rimessa alla libera determinazione degli stessi. Non sono quindi soggetti alle medesime limitazioni imposte ai sindacati dal LMRDA⁸².

⁷⁷ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., pp. 116-121.

⁷⁸ 29 USC § 158 (a)(2).

⁷⁹ Cap. II, Sez. II, § 2.1.

⁸⁰ *About the U.S. Chamber of Commerce*, <https://www.uschamber.com>, ultimo accesso 20.03.2021.

⁸¹ *About the NAM*, <https://www.nam.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

⁸² A.L. GOLDMAN, R.L. CORRADA, *Labor Law in the Usa*, cit., pp. 321-322.

Il meccanismo del *multi-employer bargaining* offre un interessante spunto sull'operatività dell'enunciato “*labor is not a commodity*” introdotto nell'ordinamento statunitense dal *Clayton Act*⁸³. A norma dell'esclusione della materia sindacale dalla disciplina *antitrust*, infatti, il *multi-employer bargaining* non può essere considerato come limitativo della concorrenza. Solamente l'adozione unilaterale di condizioni di lavoro uniformi concordata tra due o più datori di lavoro è considerata alla stregua di cartello illegittimo⁸⁴.

Per quanto attiene, da ultimo, all'organizzazione interna dell'*employer* con riguardo alle relazioni industriali, essa è ovviamente libera. In linea generale si osserva comunque una forte tendenza all'accentramento delle funzioni ad esse collegate in capo ad un ristretto *labor relations staff*. Esso gestisce i tentativi di *unionization* in azienda, segue il negoziato della contrattazione collettiva, applica il *collective bargaining agreement* e si occupa delle vertenze. Nella maggior parte delle piccole e medie imprese è una sezione dell'Ufficio Risorse Umane che in ogni caso opera spesso avvalendosi di professionisti qualificati. In argomento si deve notare come, in parallelo alla diminuzione della copertura dei contratti collettivi sui lavoratori, si è verificata una riduzione della domanda di personale esperto delle relazioni industriali. La tendenza, particolarmente nelle grandi *corporation*, è quella di affidarsi a *manager* amministrativi o delle Risorse Umane, anche nell'ottica di privilegiare tecniche di de-sindacalizzazione rispetto ad una efficace contrattazione collettiva⁸⁵.

2.3. La parte pubblica

Nel concludere l'esame delle tre parti delle relazioni industriali, si darà qui conto del ruolo di quella pubblica. Ci si concentrerà in particolare sulle dinamiche mediante le quali lo Stato interviene nelle stesse, senza sovrapporsi alla trattazione delle fonti ad essa proprie⁸⁶.

Il rapporto tra Stato e relazioni industriali nelle società contemporanee non è mai semplice o definito una volta per tutte. Ciò si estende sia – com'è ovvio – agli stati totalitari, di destra o di sinistra, sia alle democrazie liberali. La frizione nasce dalla potenziale sovrapposizione tra due realtà parimenti idonee ad esprimere una regolamentazione sullo stesso oggetto, con obiettivi talvolta simili ma modalità differenti. Ad esempio possono essere comuni gli intenti di fissare un salario minimo o imporre un tetto all'orario di lavoro. Al contrario profondamente differente è la modalità di attuazione, se si pensa alla diversità di processi che, da un lato porta alla stipula di un contratto collettivo, dall'altro all'approvazione di un atto normativo, ancorché talvolta concertato con le parti sociali.

Non si può ignorare come l'azione dello Stato sia in ogni caso di fondamentale

⁸³ *Clayton Antitrust Act*, October 15, 1914, Pub. L. 63-212, 38 Stat. 730, 15 USC §§ 12-27, 29 USC §§ 52-53.

⁸⁴ *Detroit Auto Dealers Association v. FTC*, 955, F.2d 457 (1992).

⁸⁵ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 125.

⁸⁶ *Supra*, Cap. II, Sez. I, § 4.

importanza all'interno delle relazioni industriali e che, in ultima istanza, il modello stesso delle relazioni in parola sia «*plasmato più o meno direttamente dall'intervento dello Stato, sia nei loro momenti di formazione, sia in quelli di espansione o di declino*»⁸⁷.

Prima di esporre le modalità in cui si manifesta l'influenza della parte pubblica sulle relazioni sindacali, è bene esplicitare qui a cosa ci si riferisca nello specifico con il termine “Stato” e perché si preferisca, piuttosto il termine “*parte pubblica*”.

Innanzitutto quest'ultima locuzione meglio esprime l'aspetto relazionale del processo normativo in parola. Non si può negare che, pur essendo la parte pubblica – tendenzialmente⁸⁸ – estranea alla stipula del contratto collettivo, l'esito dello stesso è frutto anche di attività da questa poste in atto. Quanto all'accezione di “Stato” che qui si intende, essa abbraccia potenzialmente ogni organo idoneo ad esprimere o esercitare un pubblico potere, non solo, sebbene soprattutto, quello esecutivo.

Come si vedrà in seguito e si è accennato nel II Capitolo della I Sezione, i provvedimenti amministrativi hanno un enorme ruolo nelle relazioni industriali. La *National Labor Relations Board*, ad esempio, presiede a molteplici aspetti della contrattazione e sorveglia il rispetto dei diritti delle parti sociali sanzionando la violazione delle *unfair labor practices*. Non si può tuttavia tacere che la NLRB opera in forza di leggi approvate dal Congresso nell'esercizio del potere legislativo. Né si può negare, specie in un ordinamento di *common law* come quello USA, che il potere giudiziario possa esercitare un'influenza dominante sugli equilibri delle relazioni industriali. Si pensi, in tal senso, alla sentenza *Commonwealth v. Hunt*⁸⁹ del 1842, che, per prima, dichiara legittimo l'associazionismo sindacale. O ancora, in senso avverso alle *unions*, alle recentissime sentenze *Harris*⁹⁰ e *Janus*⁹¹ che hanno fortemente limitato la capacità di finanziamento delle *unions*⁹².

Chiariti gli – amplissimi – contorni della parte pubblica nelle relazioni industriali, si dirà quali ne possano essere le funzioni. Si ritiene di adottare qui la classificazione esposta da Lorenzo Bordogna e Gian Primo Cella, integrandola con l'esperienza dell'ordinamento statunitense.

Bordogna e Cella individuano tre possibili funzioni pubbliche nelle relazioni industriali: compiti di *promozione* o *esclusione*, di *correzione* e di *definizione*⁹³.

I compiti di *promozione* o anche di *ammissione* sono svolti riducendo o eliminando le barriere all'associazionismo sindacale o alla contrattazione collettiva, oppure anche mediante

⁸⁷ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, cit., p. 18.

⁸⁸ Nell'ordinamento italiano la parte pubblica sottoscrive frequentemente l'accordo collettivo, talvolta senza l'assunzione di vere e proprie obbligazioni, altre volte per sancire la propria partecipazione al processo della contrattazione. Si pensi, ad esempio, agli accordi aziendali in tema di licenziamenti collettivi stipulato nella fase amministrativa prevista dalla l. 23 luglio 1991, n. 223.

⁸⁹ *Commonwealth v. Hunt*, 45 Mass. 111 (1842).

⁹⁰ *Harris v. Quinn*, 573 U.S. 616 (2014).

⁹¹ *Janus v. American Federation of State, Country and Municipal Employees*, 585 U.S. ____ (2018).

⁹² *Infra* § 3.1.

⁹³ L. BORDOGNA, G.P. CELLA, *Stato e Relazioni Industriali: Ammissione, Esclusione, Correzione*, in “Stato e Mercato”, 2000, n. 58, pp. 25-51.

l'adozione di azioni positive. Esempio, se si vuole macroscopico, è proprio il *National Labor Relations Act* del 1935. Esso è figlio di un intervento del potere legislativo “puro”, senza quindi iniziativa dell'esecutivo, essendo stato scritto e discusso dal Congresso grazie all'iniziativa del Senatore Wagner⁹⁴. Altro esempio del ruolo di ammissione, in questo caso prettamente governativo, è l'*Executive Order*⁹⁵ del 1962, con cui il Presidente Kennedy ha concesso la contrattazione collettiva nel pubblico impiego federale.

Il contraltare dei compiti di *ammissione* delle relazioni industriali, come si può intuire, sono quelli di *esclusione* o anche solo *limitazione* delle stesse. Su questa linea si potrebbe collocare il *Taft-Hatley Act*⁹⁶, con l'introduzione di restrizioni ad alcune pratiche sindacali sino a quel momento legittime⁹⁷. Quanto a interventi del potere giudiziario, si possono certamente inscrivere nel filone in parola i c.d. *Conspiracy Cases*, con cui le Corti statali, prima di *Commonwealth v. Hunt*, qualificavano i sindacati come associazioni per delinquere⁹⁸.

I compiti di *correzione* si concretizzano in divieti, contenuti nella legge o in accordi trilaterali, di particolari meccanismi adottati all'interno della contrattazione collettiva. Alla base di questo tipo di scelte vi possono essere, innanzitutto, ragioni macroeconomiche o di finanza pubblica. L'esempio più lampante di interventi di questo tipo, per l'osservatore italiano, è l'abolizione della “scala mobile” (*cost of living adjustment*) con il Protocollo sottoscritto tra Governo e parti sociali il 31 luglio 1992 a Palazzo Chigi⁹⁹. Nel diritto statunitense, si possono persino ritrovare esempi di divieti legislativi sugli argomenti che possono essere oggetto di contrattazione collettiva: gli *unlawful subjects of collective bargaining*¹⁰⁰. La portata dei divieti in parola non è, invero, generale. Si tratta per lo più di proibizioni imposte dai singoli Stati per sottrarre singole materie dalla disponibilità delle parti delle relazioni industriali. Ad esempio, taluni Stati vietano la fissazione dei livelli delle tasse universitarie nella contrattazione collettiva di settore¹⁰¹.

Le funzioni di *definizione* delle relazioni industriali ad opera della parte pubblica sono rinvenibili in tutti gli interventi che essa adotta per rendere l'azione delle parti sociali coerente con i propri obiettivi. Negli ordinamenti liberal-democratici si manifesta attraverso prassi cooperative di vario genere, spesso riferibili ad accordi concertati. Pur con potenziali sovrapposizioni, i compiti di *definizione* e *correzione* sono distinti dalla finalità dell'intervento dell'attore pubblico delle relazioni industriali. Esso infatti opera come agevolatore o agente

⁹⁴ T.J. ST. ANTOINE, *How the Wagner Act Came to Be: A Prospectus*, in “Michigan Law Review”, 1998, v. 96, n. 8, p. 2208.

⁹⁵ Exec. Order n. 10988, 3 CFR 521 (1962).

⁹⁶ *Labor-Management Relations Act*, June 23, 1947, Pub. L. 80-101, 61 Stat. 136, 29 USC §§ 141-144, 151-158, 159-167, 171-183, 185-187, and 557.

⁹⁷ D.R. LOWRY, A.F. BARTLETT, T.J. HEINSZ, *Legal Intervention in Industrial Relations in the United States and Britain: A Comparative Analysis*, in “Marquette Law Review”, 1979, v. 63, n. 1, p. 28.

⁹⁸ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 2.2.

⁹⁹ L. BORDOGNA, *La Regolazione del Lavoro nel Capitalismo che Cambia: Fosche Prospettive?*, in “Stato e Mercato”, 2012, n. 94, p. 18.

¹⁰⁰ *Infra* Cap. I, Sez. III, § 1.3.

¹⁰¹ C.J. RUSSO, *Encyclopedia of Law and Higher Education*, SAGE, Thousand Oaks, 2010, p. 498.

incentivante di alcune prassi ad esso gradite. Si pensi, in Italia, alla detassazione dei premi di risultato o degli interventi di *welfare* aziendale introdotta dalla Legge di Stabilità 2016¹⁰². Essa ha demandato ad accordi collettivi aziendali la fissazione dei criteri di misurazione e calcolo del premio come condizione per la fruizione dell'esenzione fiscale. Negli Stati Uniti, vista la sostanziale assenza delle prassi di concertazione, la funzione di definizione è piuttosto unilaterale. Particolarmente interessante, in tal senso, è l'uso della funzione di *correzione* in tema di pratiche salariali. L'esempio più recente sembra essere il già citato Ordine Esecutivo emanato dal Presidente Obama nel Febbraio del 2014 e volto ad imporre un minimo salariale di 10,10 USD all'ora per tutti i dipendenti di coloro che stipulano contratti con l'amministrazione federale¹⁰³.

Alle funzioni proprie della parte pubblica sopra descritte si ritiene di poter affiancare altri due importanti ruoli da essa ricoperti.

Il primo, ovviamente, si dà nelle circostanze in cui la stessa riveste contemporaneamente il ruolo di parte pubblica e di parte datoriale. In questi casi sembra di potersi affermare che la sovrapposizione dei ruoli sia delicata in quanto foriera, com'è ovvio, di conflitti d'interesse. L'ordinamento italiano ben conosce i suoi rischi, soprattutto quando le esigenze di contenimento del costo dei salari, altrimenti proprie della parte datoriale, confliggono con le esigenze di finanza pubblica, proprie dell'attore governativo. Ci si riferisce ad esempio alla sentenza con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo il c.d. "*blocco dei contratti*" nel pubblico impiego, sebbene con effetto non retroattivo¹⁰⁴. Neppure l'ordinamento statunitense sfugge al descritto conflitto d'interessi. Il caso celeberrimo è rappresentato dal *Wisconsin Act 10* promulgato dal Governatore Scott Walker, affermando in pubblico l'intento di "*riparare il Bilancio*". Adducendo ragioni finanziarie, l'allora Governatore del Wisconsin ha – tra l'altro – vietato la contrattazione sull'aumento dei salari nel pubblico impiego in misura superiore all'andamento dell'inflazione ed escludendo la contrattazione su altre condizioni di lavoro (*benefit*, ferie, sicurezza)¹⁰⁵.

È infine necessario dare conto di un ultimo ruolo della parte pubblica nelle relazioni industriali. Si tratta di compiti, evidentemente *amministrativi*, caratteristici di ordinamenti come quello statunitense, in cui vi è una forte legislazione in tema sindacale. Ci si riferisce al ruolo centrale nelle relazioni industriali della già citata galassia di pubbliche amministrazioni deputate alla sorveglianza sui processi delle relazioni industriali, soprattutto nella sua forma di contrattazione collettiva. Si tratta della *National Labor Relations Board*, di cui si è già molto detto e molto si dirà¹⁰⁶, e dell'*Office of Labor-Management Standards*¹⁰⁷. La funzione

¹⁰² L. 28 dicembre 2015, n. 208.

¹⁰³ Exec. Order n. 13658, 3 CFR 9851 (2014).

¹⁰⁴ Corte Costituzionale, sentenza 23 luglio 2015, n.178. Volendo utilizzare un'espressione di *common law* la Corte ha effettuato una sorta di *prospective overruling*.

¹⁰⁵ P.M. SECUNDA, *The Wisconsin Public-Sector Labor Dispute of 2011*, in "ABA Journal of Labor and Employment Law", 2012, v. 27, n. 2, p. 294.

¹⁰⁶ *Infra* Cap. II, Sez. II, §§ 2 ss; Cap. II, Sez. III, § 4.1.

¹⁰⁷ *Supra*, § 2.1.

amministrativa esercitata nel processo di relazioni industriali è complementare a quella svolta dalle parti sociali nel mero adempimento della contrattazione collettiva, nota in dottrina statunitense come “*administration of collective bargaining*”.

3. Diritti e libertà sindacali

Si è già avuto occasione di esporre come l’ordinamento federale statunitense, a differenza della maggioranza degli ordinamenti occidentali, non conosca una copertura costituzionale della libertà sindacale¹⁰⁸. Inoltre, sul piano internazionale, gli USA non aderiscono alla Convenzione OIL di San Francisco n. 87 del 17 giugno 1948, in tema di diritti di associazione ed organizzazione sindacale¹⁰⁹.

Gli stessi sono comunque espressi dai singoli *statute* federali che disciplinano il *labor law* e che, nell’ambito di rispettiva competenza, li affermano e li fanno penetrare negli ordinamenti dei singoli Stati secondo il meccanismo della *federal preemption*¹¹⁰.

L’enunciazione della libertà sindacale negli Stati Uniti ha dunque un’ampiezza direttamente dipendente dall’ambito concreto di applicazione dei singoli *statute* di *labor law*.

L’affermazione più ampia di libertà sindacale negli USA è contenuta nel *NLRA*. Si rammenti che il *National Labor Relations Act*, altrimenti noto come *Wagner Act*, è stato approvato dal Congresso nel 1935. Nel 1947 è stato significativamente emendato dal *Taft-Hartley Act* che ha aggiunto al testo originale una serie di disposizioni intese a regolare e limitare il potere dei sindacati. L’impianto normativo attuale, di cui si darà conto qui di seguito, rimane sostanzialmente invariato ed è codificato nel *Title 29, Chapter 7, Subchapter II*, §§ 151-169 dello *United States Code* (USC)¹¹¹. Coerentemente con la storia legislativa sopradescritta, nel testo attuale dello *statute* convivono sia norme di favore verso le organizzazioni sindacali, sia norme ad esse sfavorevoli.

Il *NLRA* si apre con una estesa dichiarazione di intenti del Congresso. In particolare, il legislatore federale nota come la protezione per legge del diritto dei lavoratori ad organizzarsi e a negoziare collettivamente salvaguardi il commercio ed incentivi la composizione amichevole delle controversie industriali. Aggiunge, inoltre, che alcune pratiche tenute dalle organizzazioni sindacali sono parimenti ostruttive del commercio e che la loro eliminazione è condizione necessaria per garantire i diritti riconosciuti dal *Wagner Act*. La *ratio* – nonché base giuridica dell’intervento federale in materia a norma della *commerce clause* della Costituzione

¹⁰⁸ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

¹⁰⁹ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 6.

¹¹⁰ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

¹¹¹ Il *Code of Laws of the United States of America*, abbreviato come *United States Code* o USC, è la raccolta e codificazione ufficiale degli *statute* vigenti negli Stati Uniti. È diviso in 52 *titles*, ciascuno organizzato in *chapters*, eventuali *subchapters*, mentre i singoli articoli sono denominati *paragraphs* (§). È editato ogni sei anni dall’*Office of the Law Revision Counsel* della Camera dei Rappresentanti del Congresso federale ma annualmente vengono pubblicati dei supplementi integrativi. La presente trattazione utilizza lo *United States Code Service* (USCS) cioè la versione commentata dell’USC pubblicata dalle edizioni LexisNexis.

USA –sarebbe dunque l’eliminare gli ostacoli al commercio tra gli Stati:

«[...] incoraggiando la pratica ed il procedimento della contrattazione collettiva e proteggendo l’esercizio da parte dei lavoratori della piena libertà di associazione, autorganizzazione e scelta dei propri rappresentanti al fine di negoziare i termini e le condizioni del proprio impiego»¹¹².

Nella successiva disposizione definitiva, il NLRA stabilisce il proprio ambito di applicazione soggettivo. Esso si applica, innanzitutto, all’ “*employer*”:

«[...] ogni soggetto che agisce in rappresentanza di un datore di lavoro, direttamente o indirettamente, fatta eccezione per gli Stati Uniti, le imprese a controllo interamente pubblico, la Federal Reserve Bank, gli Stati o loro sotto-organizzazioni a carattere politico, i soggetti ricadenti nell’ambito di applicazione del Railway Labor Act e successive modificazioni ed integrazioni, le organizzazioni sindacali (salvo quando siano datori di lavoro) e coloro che agiscono in veste di rappresentante legale o delegato di dette organizzazioni sindacali»¹¹³.

Non ricadono dunque nell’ambito di applicazione del NLRA le pubbliche amministrazioni statali, federali o le imprese da queste controllate. Esse infatti sono soggette alla disciplina speciale dettata per il rispettivo settore¹¹⁴. Il pubblico impiego federale ricade in linea generale nell’ambito di applicazione del *Federal Service Labor Management Relations Statute*¹¹⁵, fatta salva la regolamentazione dettata per il Servizio Postale, soggetto al *Postal Reorganization Act*¹¹⁶. I diritti sindacali dei dipendenti degli Stati e degli enti locali, sono, al contrario, disciplinati dai rispettivi ordinamenti. Di norma essi riproducono in appositi *statute* la struttura del NLRA, pur con alcune limitazioni ai diritti di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Non sono neppure soggetti all’ambito di applicazione del *Wagner Act* i *carriers* del trasporto aereo, ferroviario o su gomma. Per essi vale la normativa dettata dal *Railway Labor Act*¹¹⁷. Vi sono, da ultimo, alcuni settori di attività in cui i diritti di organizzazione sindacale e contrattazione collettiva sono del tutto esclusi. Si tratta, com’è ovvio, di soggetti investiti di particolari funzioni pubbliche. Ad esempio, in ambito militare, è previsto un divieto espresso di costituzione e partecipazione ad associazioni sindacali, anche per gli impiegati civili delle forze armate¹¹⁸.

La nozione di *employer* ai sensi del NLRA è, in ogni caso, dipendente dall’interpretazione della *National Labor Relations Board*, le cui decisioni sono riconosciute quale precedente vincolante per la giurisprudenza federale¹¹⁹. In particolare la NLRB ha

¹¹² 29 USC § 151.

¹¹³ 29 USC § 152 (2). Traduzione a cura dell’autore.

¹¹⁴ P. CIHON, J. CASTAGNERA, *Employment and Labor Law*, cit., p. 389.

¹¹⁵ *Federal Service Labor Management Relations Statute*, October 13, 1978, Pub. L. 95-454, 92 Stat. 1191, 5 USC §§ 7101 et seq.

¹¹⁶ *Postal Reorganization Act*, August 12, 1970, Pub. L. 91-375, 84 Stat. 719, 39 USC § 3009.

¹¹⁷ *Railway Labor Act*, May 20, 1926, ch. 347, Pub. L. 69-257, 44 Stat. 577, 45 USC § 151 et seq.

¹¹⁸ 10 USC § 976.

¹¹⁹ *Armark Corporation v. National Labor Relations Board*, 156 F.3d 1087 (10th Cir. 1999): «La NLRB ha la responsabilità iniziale di determinare chi sia employer ai fini dell’Act e la sua interpretazione della propria giurisdizione sull’applicazione dello stesso è degna di grande rispetto. La Corte d’Appello deve accettare la decisione della Board se questa è ragionevolmente fondata in base alle prove e non è in contrasto con la legge». Nel caso di specie la *Court of Appeals of the Tenth Circuit* rigetta l’appello presentato dalla Aramark, che sosteneva

ristretto la propria giurisdizione ai soli *employer* la cui attività abbia almeno un impatto minimo sul commercio interstatale. Così, ad esempio, i commercianti al dettaglio rientrano nell'ambito di applicazione del NLRA solamente se hanno un volume d'affari lordo superiore ai 500.000 USD¹²⁰.

L'ambito soggettivo di applicazione del *Wagner Act* è ulteriormente delimitato dalla definizione di “*employee*”:

«[...] qualsiasi lavoratore subordinato, [...] inclusi i lavoratori cessati in conseguenza o in relazione a qualsiasi controversia sindacale o condotta antisindacale che non abbiano conseguito un altro impiego regolare e sostanzialmente equivalente»¹²¹.

Il § 152 del *Chapter 29* dell'USC continua, poi, escludendo esplicitamente dalla suddetta generale definizione: (1) I lavoratori del settore agricolo; (2) I lavoratori domestici; (3) Figli e coniugi dell'*employer*; (4) I lavoratori autonomi o *independent contractor*, (5) I *supervisor*¹²²; (6) I lavoratori presso datori di lavoro soggetti al *Railway Labor Act* o comunque non considerati *employer* ai sensi del § 152 (2) del NLRA – e sopra menzionati.

È necessario qui ribadire che la definizione di *employee* sopra riportata vale esclusivamente a restringere l'ambito applicazione dell'*Act*. Non costituisce in alcun modo la definizione generale vigente nell'ordinamento statunitense di “lavoratore subordinato”, in quanto la stessa, come più volte ricordato, è rimessa al *common law* dei singoli Stati¹²³. La portata della definizione in parola, tuttavia, è tutt'altro che secondaria soprattutto con riguardo alla possibilità di estendere le libertà sindacali ed il diritto alla contrattazione collettiva al di fuori della configurazione tradizionale del rapporto di lavoro dipendente. Com'è noto, infatti, molti *employer*, soprattutto della *gig-economy* o della *on-demand economy*, si avvalgono dell'opera dei lavoratori qualificandoli come autonomi (*independent contractors*), di solito mediante semplice adesione degli stessi ad un contratto *on-line*¹²⁴. In questi casi la restrizione dell'ambito di applicazione soggettivo del NLRA ai soli “*employee*” non consente lo sviluppo di un'efficace sindacalizzazione ed osta alla contrattazione collettiva per i lavoratori su

di non essere datore di lavoro soggetto al NLRA in quanto appaltante di un servizio pubblico di mensa per il distretto scolastico della Duval County (Jacksonville, Florida).

¹²⁰ A. HEGJI, *Federal Labor Relations Statutes: An Overview*, cit., p.17.

¹²¹ 29 USC § 152 (3). Traduzione a cura dell'autore.

¹²² Ai sensi del 29 USC § 152 (11) sono *supervisor* coloro che esercitano stabilmente e secondo il proprio giudizio indipendente e in nome del datore di lavoro il potere di «*assumere, trasferire, sospendere, licenziare per motivi economici, richiamare in servizio, promuovere, licenziare per motivi disciplinari, ricompensare*» altri lavoratori. A questi si aggiungono i soggetti comunque responsabili della direzione di altri lavoratori o col potere di decidere o di influenzare la decisione sui loro reclami. Dal momento che le nozioni di “giudizio indipendente” ed i poteri elencati non sono ulteriormente definiti, l'individuazione in concreto del *supervisor* è stata difficile nella pratica. A ciò ha posto rimedio la giurisprudenza della Corte Suprema USA. Per un approfondimento si veda G. MAYER, J.O. SHIMABUKURO, *The Definition of “Supervisor” Under the National Labor Relations Act*, CRS Report 03.01.2013.

¹²³ Sul punto si veda M.H. RUBINSTEIN, *Employees, Employers, and Quasi-Employers: An Analysis of Employees and Employers Who Operate in the Borderland Between an Employer-And-Employee Relationship*, in “University of Pennsylvania Journal of Business Law”, 2012, v. 14, n. 3, pp. 605-659.

¹²⁴ M.A. CHERRY, *The Sharing Economy and the Edges of Contract Law: A Comparison of United States and United Kingdom Approaches*, in “George Washington Law Review”, 2017, v. 85, n. 6, p. 1809.

piattaforma. Ciò accade anzitutto nel caso di *missclassification* degli stessi, intendendosi con tale espressione la loro fittizia qualificazione come lavoratori autonomi pur in presenza di potere direttivo del committente “digitale” secondo il *right-to-control test*. Parimenti si verifica nei frequentissimi casi in cui il lavoratore, pur effettivamente autonomo, si trova in condizione di sostanziale dipendenza economica da parte del committente¹²⁵.

L’ambito di applicazione soggettivo del NLRA è, da ultimo, limitato dalla definizione di “*representative*” e “*labor organization*” come già esposta nel trattare la parte sindacale delle relazioni industriali¹²⁶. La portata della nozione va letta congiuntamente col principio di rappresentanza esclusiva espresso al 29 USC § 159 (a), in base al quale se (e quando) i lavoratori di un’unità operativa conferiscono ad una *labor organization* la maggioranza dei voti, questa è l’unica legittimata alla contrattazione collettiva¹²⁷.

Soltanto il sorgere di un sindacato maggioritario, quindi, può portare alla contrattazione collettiva in una data unità organizzativa. Detto principio pone alcune problematiche in tema di libertà sindacale. I lavoratori non simpatizzanti per il sindacato si vedono, nei fatti, portati a conferirgli la maggioranza pur di beneficiare degli effetti positivi della contrattazione collettiva¹²⁸. Infatti dove non si stabilisca un rappresentante esclusivo legittimato alla contrattazione collettiva, non vi sarà neppure la stipula di *collective bargaining agreement*. Il limite alla libertà sindacale di detta previsione si manifesta in termini anche molto pratici: negli Stati Uniti solamente l’11% circa dei lavoratori gode della copertura di un contratto collettivo¹²⁹.

Da ultimo, il 29 USC §159 (a), nel definire chi sia l’*exclusive representative* dei lavoratori, limita anche l’ambito di applicazione oggettivo del *National Labor Relations Act*. Questo dispone che il rappresentante esclusivo sia l’unico soggetto legittimato ad agire in nome dei lavoratori dell’unità organizzativa «*ai fini della contrattazione collettiva in relazione a indennità, minimi salariali, orario di lavoro, o altre condizioni di lavoro*». Da detta norma di portata generale la giurisprudenza USA ha ricavato tre categorie di possibile intervento della contrattazione collettiva: obbligatorie (*mandatory*), consentite (*permissive*) e illecite (*prohibited o unlawful*)¹³⁰.

Pur entro i limiti poc’anzi delineati, il *National Labor Relations Act* prevede, come accennato, la più ampia enunciazione di libertà sindacale contenuta nell’ordinamento statunitense. La tecnica normativa realizza, da un lato, l’affermazione delle libertà sindacali e

¹²⁵ M.A. CHERRY, *Technology and the Fissured Workplace*, in *U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, eds. R. BALES, C. GARDEN, Cambridge University Press, Cambridge, 2020, pp. 168-195. Cherry, sul punto, avanza l’ipotesi di elaborare un *tertium genus* di lavoratori cui estendere la copertura della contrattazione collettiva.

¹²⁶ *Supra* § 2.1.

¹²⁷ Per la nozione e le modalità di scelta del rappresentante esclusivo si veda *infra* Cap. II, Sez. II, §§ 2 ss.

¹²⁸ C. ENRICO, *Il Sindacato Maggioritario e la Contrattazione Collettiva negli Stati Uniti*, in *Teoria e Prassi delle Relazioni Industriali: Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, a cura di I. SENATORI, Giuffrè, Milano, 2008, p. 324.

¹²⁹ *Statistics on Collective Bargaining*, <https://ilostat.ilo.org>, ultimo accesso 20.03.2021. In Italia, ad esempio, la copertura stimata della contrattazione collettiva si assesta attorno all’80%.

¹³⁰ *Infra* Cap. I, Sez. III, § 1.3.

del loro contenuto. Si tratta dei c.d. “*Section 7*” *rights*, dalla collocazione nello *statute*. D’altro lato li specifica mediante l’elencazione delle condotte vietate a ciascuna delle parti sociali, sia datore di lavoro che *labor unions*. Sono queste le c.d. “*unfair labor practices*” (ULPs), tautologicamente definibili, ed invero definite, come violazioni dei diritti delle parti delle relazioni industriali tassativamente elencate dal NLRA.

Anche per l’affermazione dei diritti e delle libertà sindacali, dunque, il legislatore statunitense utilizza l’approccio per lo più “rimediale”, così caratteristico dei sistemi di *common law* segnatamente nel settore della responsabilità civile¹³¹. Nelle prossime sezioni si tratterà perciò l’argomento mantenendo lo stesso approccio, mentre dell’apparato sanzionatorio si dirà nel § 4 del Capitolo II, Sezione III.

3.1. *La libertà sindacale e di concerted activities*

La sorgente prima delle libertà sindacali negli ambiti coperti dal *National Labor Relations Act* è la *Section 7*. Con un linguaggio molto ampio essa afferma:

«*I lavoratori hanno il diritto di auto-organizzarsi, di formare, iscriversi o assistere ai sindacati, a contrattare collettivamente attraverso rappresentanti di propria scelta, ad intraprendere altre attività concertate finalizzate alla contrattazione collettiva, alla mutua assistenza o protezione, ed hanno inoltre il diritto di astenersi da una o tutte le suddette attività, a meno che lo stesso diritto non sia limitato da un accordo che imponga l’adesione ad un sindacato come condizione per l’impiego autorizzato a norma della sezione 158 (a)(3) del presente titolo*»¹³².

Come suggerisce il testo stesso della *Section 7*, il contenuto della libertà sindacale di cui al NLRA ha un contenuto bipartito. Da un lato si tratta di una *libertà positiva*. Ciascun lavoratore ha innanzitutto il diritto di intraprendere le attività elencate nella prima parte della norma: auto-organizzarsi, formare, iscriversi, assistere ai sindacati, contrattare collettivamente attraverso rappresentanti. Dette attività sono libere ma non protette dal NLRA quando esclusivamente mirate al miglioramento delle condizioni individuali di lavoro del singolo lavoratore.

L’elencazione delle attività sindacali protette dev’essere considerata tutt’altro che tassativa. È infatti prevista una norma di chiusura volta a legittimare tutte le attività “concertate” finalizzate alla contrattazione collettiva o alla mutua assistenza. La nozione di “*other concerted activities*” protette dal NLRA è interpretata dalla *National Labor Relations Board* secondo i tre seguenti parametri: a) L’attività avviene d’intesa tra due o più lavoratori; b) L’attività è finalizzata alla contrattazione collettiva o avviene per ragioni mutualistiche nell’ottica di ottenere condizioni di lavoro migliori; c) L’attività utilizza mezzi leciti per raggiungere detti obiettivi.

Si ritiene tuttavia “concertata” non soltanto un’azione concordata tra due o più

¹³¹ T. TREU, *Rimedi e Fattispecie a Confronto con i Lavoratori della Gig Economy*, in “Centre for the Study of European Labour Law ‘Massimo D’Antona””, 2017, v. 136, p. 11.

¹³² 29 USC § 157. Traduzione a cura dell’autore.

lavoratori, ma, in alcuni casi, anche l'azione del singolo. Si tratta, in primo luogo, del caso in cui il lavoratore, pur agendo singolarmente, avanzi una pretesa fondata sul contratto collettivo. In questi casi, anche se il sindacato firmatario non supporti la stessa, l'azione è legittima a norma del NLRA. La regola è stata espressa dalla Corte Suprema USA nel caso *City Disposal*¹³³. Nello specifico, un lavoratore addetto alla guida di un mezzo per il trasporto dei rifiuti urbani rifiuta la prestazione lavorativa asserendo che i freni dello stesso sono difettosi e viene sanzionato dal datore di lavoro. La Corte, tuttavia, ritiene legittimo il comportamento del lavoratore, sostenendolo “concertato” in quanto fondato sul diritto di sicurezza previsto dal contratto collettivo stipulato dal datore di lavoro¹³⁴.

È inoltre considerata legittima a norma del NLRA l'attività individuale del lavoratore quando essa sia preparatoria o logico sviluppo di un'azione collettiva. Si tratta della dottrina *Mushroom Transportation*¹³⁵. In sua virtù si ritiene legittima (in quanto “concertata”) la lamentela di un singolo lavoratore in relazione a condotte datoriali, quando è espressa in una riunione coi colleghi o in una comunicazione ad essi indirizzata. L'*employer* tuttavia potrà essere sanzionato esclusivamente se consapevole dell'intenzione del lavoratore di intraprendere una *concerted activity*¹³⁶.

Quanto alla finalità “di contrattazione collettiva o alta mutua assistenza” dell'attività concertata, essa è pacificamente riconosciuta quando abbia attinenza alle condizioni di lavoro (ad es. salari, orario, stabilità lavorativa). La NLRB descrive la categoria in parola come “*inherently concerted activity*”, attività di per sé concertata. Si tratta in buona sostanza di azioni che, essendo intimamente inerenti al rapporto di lavoro, devono essere considerate sempre “concertate” e come tali protette¹³⁷.

La finalità collettiva tutelata è dubbia quando l'attività posta in essere dai lavoratori assuma i contorni di propaganda politica. Ad esempio, nel caso *Eastex Inc.*¹³⁸, il datore di lavoro ha proibito al sindacato la diffusione di una *newsletter* mirata a supportare un aumento del minimo salariale in via legislativa. La Corte Suprema riconosce che le comunicazioni politiche hanno minore attinenza diretta rispetto agli interessi collettivi dei lavoratori. Al contempo, quando le attività politiche siano anche indirettamente riconducibili ad interessi di carattere lavorativo o sindacale, sono certamente protette quali diritti di cui alla *Section 7*¹³⁹.

Pur non esplicitato dal testo del NLRA, il terzo requisito per l'individuazione delle *concerted activities* protette è frutto di elaborazione giurisprudenziale della NLRB. Si tratta

¹³³ *NLRB v. City Disposal Systems Inc.*, 465 U.S. 822 (1984).

¹³⁴ Nei luoghi di lavoro ove non vi sia un contratto collettivo applicabile ci sarà in ogni caso protezione delle lamentele fondate sugli obblighi di salute e sicurezza in quanto protette da *statute*, l'*Occupational Safety and Health Act*.

¹³⁵ *Mushroom Transportation Co. v. NLRB*, 330 F.2d 683 (3rd Cir. 1964).

¹³⁶ *Meyers Industries Inc.*, 268 NLRB 493 (1984).

¹³⁷ S. HILL, *The NLRB as the "Nonunion" Labor Relations Board*, in “ABA Journal of Labor & Employment Law”, 2013, v. 29, n. 1, p. 46.

¹³⁸ *Eastex Inc. v. NLRB*, 437 U.S. 556 (1978).

¹³⁹ P.E. BATEMAN, *Concerted Activity – The Intersection Between Political Activity and Section 7 Rights*, in “The Labor Lawyer”, 2007, v. 23, n. 1, p. 49.

dell'utilizzo di mezzi leciti nella conduzione di suddette attività o, più propriamente, del divieto di condotte concertate che costituiscano illecito.

Sono in primo luogo considerate illecite le attività vietate da *statute* federali, ivi incluso lo stesso NLRA. Si tratta quindi degli scioperi e dei picchetti illegittimi a norma dello stesso, di cui si dirà approfonditamente in seguito¹⁴⁰. Per quanto riguarda le condotte vietate dalle leggi statali, esse sono illegittime esclusivamente quando non operi il meccanismo di *preemption* del NLRA sulle stesse¹⁴¹. Ad esempio le norme statali che incriminano la *defamation* si considerano parzialmente disapplicate dal *Wagner Act*, quando il lavoratore pronunci affermazioni inconsapevolmente diffamatorie nell'esercizio delle *concerted activities* protette dalla *Section 7*¹⁴².

Sono altresì illecite le condotte che integrano un *breach of contract*, inadempimento contrattuale. Ci si riferisce particolarmente al caso in cui il lavoratore tenga comportamenti vietati dal contratto collettivo stipulato dall'associazione sindacale. Sotto questo profilo, è da considerarsi illecita l'astensione dal lavoro in presenza di una clausola di pace sociale negoziata per tutta la vigenza del contratto collettivo, a meno che non si tratti di uno sciopero attuato in reazione ad una *unfair labor practice* del datore di lavoro¹⁴³.

Talora l'esercizio delle libertà sindacali da parte del lavoratore, pur essendo lecito, è considerato "sleale" (*disloyal*) nei confronti del datore di lavoro, e comunque non protetto dal NLRA¹⁴⁴. Il principio è stato affermato nel caso *Jefferson Standard*. In questo la Corte Suprema USA ha confermato la decisione della NLRB di non concedere la reintegrazione ai lavoratori licenziati da una televisione privata, la *Jefferson Standard*, per aver diffuso volantini in cui si screditava la qualità dei programmi da essa prodotti e trasmessi. Essi avevano infatti sostenuto che la distribuzione di detto materiale fosse avvenuta in relazione ad una controversia di carattere sindacale in corso e, come tale, attività protetta dal NLRA. Non è di questo avviso la Corte che valorizza la necessità di una "riconoscibile correlazione" (*discernible relation*)¹⁴⁵ tra controversia e volantini, per poter affermare la liceità del comportamento¹⁴⁶.

La seconda parte della *Section 7* del NLRA esprime una libertà sindacale negativa. Ciascun lavoratore ha dunque il diritto di astenersi da qualsiasi attività sindacale o altra *concerted activity* come sopra definite. Tale diritto, introdotto nel *corpus* del NLRA dal *Taft-Hartley Act*¹⁴⁷, prevede tuttavia un espresso limite alla libertà sindacale negativa, rinviando agli

¹⁴⁰ *Infra* Cap. II, Sez. III.

¹⁴¹ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

¹⁴² S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 92.

¹⁴³ *Mastro Plastics Corp. v. NLRB*, 350 U.S. 270 (1956).

¹⁴⁴ R. LEPINSKAS, *The NLRA and the Duty of Loyalty: Protecting Public Disparagement*, in "The University of Chicago Law Review", 1993, v. 60, n. 2, p. 650.

¹⁴⁵ *NLRB v. Local 1229, International Brotherhood of Electrical Workers*, 346 U.S. 464 (1953).

¹⁴⁶ M.W. FINKIN, *Disloyalty! Does Jefferson Standard Stalk Still?*, in "Berkeley Journal of Employment and Labor Law", 2007, v. 28, n. 2, p. 541. Finkin peraltro correttamente osserva la vaghezza della nozione di "slealtà" espressa dalla Corte.

¹⁴⁷ *Labor-Management Relations Act*, June 23, 1947, Pub. L. 80-101, 61 Stat. 136, 29 USC §§ 141-144, 151-158, 159-167, 171-183, 185-187, and 557.

accordi conclusi a norma del 29 USC § 158 (a)(3).

In linea generale le limitazioni alla libertà sindacale negativa del lavoratore sono denominate *union security agreements*. Si tratta di clausole del contratto collettivo che consentono l'esclusione, sotto forma di mancata assunzione o di licenziamento, del lavoratore che non intenda sostenere il sindacato firmatario, versargli un contributo sindacale a titolo d'iscrizione o corrispettivo per la rappresentanza nella contrattazione collettiva. Il fenomeno è diffusissimo: si stima che più di due terzi dei contratti collettivi conclusi negli Stati Uniti contengano siffatti accordi¹⁴⁸.

Si riconoscono generalmente tre tipi di *union security agreements*: le *closed shop clauses*, le *union shop clauses* e le *agency shop clauses*. Le prime sono clausole del contratto collettivo con cui il datore di lavoro si impegna ad assumere esclusivamente lavoratori iscritti al sindacato firmatario ed a licenziare il lavoratore che perda la propria qualità di membro. Le seconde, invece, impongono al lavoratore beneficiario di un contratto collettivo di aderire all'associazione sindacale firmataria entro un dato periodo di tempo fissato nel CBA da datore di lavoro e sindacato. Da ultimo, la *agency shop clause* contenuta nel contratto collettivo impone ai lavoratori di versare un contributo mensile alla *union* firmataria (solitamente pari al contributo d'iscrizione), quale corrispettivo dell'attività di rappresentanza esclusiva in sede di contrattazione¹⁴⁹.

Il testo letterale del NLRA, 29 USC § 158 (a)(3), sembrerebbe legittimare uno *union shop agreement*:

«Nulla, in questo subchapter [sanzionatorio delle unfair labor practices del datore di lavoro] o in nessun'altra legge degli Stati Uniti preclude al datore di lavoro di concludere un accordo con un'organizzazione sindacale [...] che richieda, quale condizione per l'assunzione, l'affiliazione alla stessa entro trenta giorni dall'assunzione o dall'accordo [...]»¹⁵⁰.

Nei fatti la portata pratica della disposizione è piuttosto ridotta dalla *Section 8 (b)(2)* e dal secondo periodo della stessa *Section 8 (a)(3)*. Questi vietano il licenziamento del lavoratore in forza dello *union security agreement* se non per aver omesso il versamento della quota d'iscrizione (*initiation fee*) o dei contributi periodici (*union dues*). Nella pratica, quindi, le clausole di *union shop* si riducono a mere *agency shop*, in cui ai lavoratori non è imposta la vera e propria affiliazione sindacale e l'adesione alle norme interne dell'associazione, con il solo limite dei descritti obblighi contributivi¹⁵¹. La *union shop clause* potrà comunque essere considerata legittima quando, all'interno del proprio testo, riproponga la limitazione al licenziamento prevista dal NLRA¹⁵².

Restrizioni alle *union security clauses* possono comunque essere espresse dal diritto dei singoli Stati. Il NLRA, infatti, non solo non innesca un meccanismo di *preemption* in materia,

¹⁴⁸ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 364.

¹⁴⁹ P. CIHON, J. CASTAGNERA, *Employment and Labor Law*, cit., p. 449.

¹⁵⁰ 29 USC § 158 (a)(3). Traduzione a cura dell'autore.

¹⁵¹ P. CIHON, J. CASTAGNERA, *Ibidem*.

¹⁵² B.S. FELDACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., p. 404.

ma lascia espressamente l'area alla competenza degli Stati:

«Nulla, in questo subchapter può essere interpretato nel senso di autorizzare l'esecuzione o l'applicazione di accordi che richiedano l'affiliazione in una organizzazione sindacale quale condizione per il mantenimento dell'impiego in nessuno Stato o Territorio in cui l'esecuzione o applicazione di detto accordo sia proibita dal diritto statale o territoriale»¹⁵³.

In argomento si parla di “*Right to Work statute*” (RTW), ovvero legislazioni dei singoli Stati che, con portata più o meno ampia, restringono la possibilità per i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro di stipulare *union security agreements*. Ad esempio il RTW *statute* dell'Indiana si applica esclusivamente al pubblico impiego, mentre l'Oklahoma ha adottato una disposizione costituzionale valida per tutti i lavoratori dello Stato¹⁵⁴. Ad oggi 27 Stati dell'Unione adottano qualche forma di legislazione o emendamento costituzionale “*Right to Work*”¹⁵⁵.

L'argomento è uno dei temi di maggiore attualità del *labor law* statunitense, come già accennato¹⁵⁶. È evidente come, in un contesto nel quale il tasso di iscrizione sindacale è estremamente basso, la riscossione di *union dues* dai lavoratori non affiliati ma comunque beneficiari di contrattazione collettiva è un essenziale fonte di finanziamento del sindacalismo. Non solo, è anche un meccanismo per arginare il fenomeno dei “*free riders*”¹⁵⁷.

Per i motivi sopra esposti, gli Stati in cui non sono presenti gli RTW *statute*, legittimano a vario titolo le *union security clauses*. La Corte Suprema USA è stata investita più volte della questione di legittimità costituzionale di dette previsioni, rivelando, in effetti, tutto il limite dell'assente copertura costituzionale del diritto sindacale.

Essa, in effetti, affronta la questione in termini di *freedom of speech*, libertà d'espressione protetta dal I Emendamento della Costituzione USA. In ultima istanza il quesito di costituzionalità che si propone ad essa in varie forme è: “Gli ordinamenti degli Stati che autorizzano gli *union security agreements*, limitano la libertà d'espressione dei lavoratori in quanto individui?”.

Lo *standard*, in passato, era fissato dalla sentenza *landmark Abood v. Detroit Board of Education*. L'approccio tenuto dalla Corte nel caso di specie è stato estremamente cauto. In *Abood*, infatti, essa riafferma la costituzionalità delle *agency shop* da un lato, mentre, dall'altro, pone un limite al potere di spesa dei fondi raccolti in forza di esso. Scrive Justice Stewart per la Corte unanime:

«Non riteniamo che un sindacato non possa costituzionalmente spendere fondi per l'espressione di opinioni politiche, per conto di candidati a posizioni politiche o in favore del progresso di altre

¹⁵³ 29 USC § 164 (b). Traduzione a cura dell'autore.

¹⁵⁴ B. COLLINS, *Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research*, CRS Report, 06.01.2014.

¹⁵⁵ Un resoconto costantemente aggiornato sull'adozione di *Right to Work statutes* da parte degli Stati per rendere illegali gli *union security agreements* è resa disponibile dalla *National Conference of States Legislatures*, <http://www.ncsl.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

¹⁵⁶ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

¹⁵⁷ In dottrina economica sono definiti tali coloro che fruiscono di un bene senza sostenerne il costo, facendo ricadere l'intero prezzo dello stesso sulla collettività.

cause ideologiche non germane ai suoi doveri in qualità di rappresentante nella contrattazione collettiva. Piuttosto, la Costituzione impone esclusivamente che dette spese siano finanziate da contributi pagati dai lavoratori che non obiettano al progresso di quelle idee e che non sono obbligati a farlo contro la propria volontà dalla minaccia della perdita del proprio impiego»¹⁵⁸.

Il principio espresso in *Abood*, per quanto prudente e, tutto sommato, di problematica applicazione, sembra rispondere ad un equo contemperamento degli interessi in gioco nell'ambito delle relazioni industriali¹⁵⁹. Esso è stato tuttavia oggetto di *overruling* da parte delle recenti sentenze *Harris* e *Janus* della Corte Roberts. Particolarmente quest'ultima, affermata da una maggioranza di cinque giudici, tutti a nomina repubblicana, pone oggi un parametro di legittimità costituzionale piuttosto elevato per i legislatori degli Stati *pro-labor*.

Justice Alito, relatore per la maggioranza, scrive che imporre ad un individuo di finanziare le opinioni di un altro soggetto privato è legittimo esclusivamente in presenza di un interesse pubblico “impellente” (“*compelling*”). L'*agency clause* sarebbe quindi lecita solamente quando non vi fossero, a disposizione del legislatore che lo persegue, mezzi significativamente meno restrittivi delle libertà individuali. In buona sostanza *Janus* dichiara illegittimi gli *union security agreements* perché, anche qualora si considerasse sussistente un *compelling public interest* a supportare le *labor unions*, vi sono modi meno restrittivi della libertà di espressione per conseguirla. Alito riporta come esempio di detta circostanza, proprio gli Stati dotati di “*Right to Work*” *statute*, nei quali vi è comunque presenza di contrattazione collettiva e sindacalismo, specie nel pubblico impiego¹⁶⁰.

Un ultimo aspetto da considerare in tema di limitazioni alle libertà sindacali di cui alla *Section 7*, è l'ampiezza della loro inderogabilità. Sotto questo profilo è pacificamente ammesso che i lavoratori non possano rinunciare a diritti ad essi riconosciuti dal NLRA e dalle altre legislazioni protettive. L'affermazione di detto principio in materia sindacale, come si è già avuto occasione di descrivere¹⁶¹, è stato un momento pivotale dello sviluppo del *labor law* statunitense. Ci si riferisce in particolare al divieto di *yellow-dog contract*, contenuto nel *Norris-La Guardia Act*¹⁶², con cui è stata dichiarata la nullità delle pattuizioni di rinuncia all'adesione sindacale, sia in fase pre-assuntiva, sia quale condizione del mantenimento dell'occupazione¹⁶³.

La rinuncia in parola, tuttavia, è considerata lecita, entro certi limiti, quando espressa non già dal singolo lavoratore, ma dall'associazione sindacale. La dottrina statunitense parla, in argomento di “*union waiver employee rights*”. La giurisprudenza ammette in linea di principio la legittimità dello *union waiver*, purché espresso con linguaggio inequivoco nel testo del contratto collettivo. Ciò, ad esempio, consente pacificamente di ritenere validamente rinunciato dai lavoratori l'esercizio del diritto di sciopero, in presenza di clausole di pace sociale

¹⁵⁸ *Abood v. Detroit Board of Education*, 431 U.S. 209 (1977). Traduzione a cura dell'autore.

¹⁵⁹ C.M. REMUS, B.A. KERNER, *The Agency Shop after Abood: No Free Ride, but What's the Fare?*, in “*ILR Review*”, 1980, v. 34, n. 1, p. 92.

¹⁶⁰ A. TANG, *Life After Janus*, cit., p. 693.

¹⁶¹ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 2.3.

¹⁶² *Norris-La Guardia Act*, March 23, 1932, Pub. L. 72-65, 47 Stat. 70, 29 USC §§ 101 et seq.

¹⁶³ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 94.

nel CBA (“*no-strike clauses*”). Vi sono tuttavia dei limiti alla statuizione in parola: anche in presenza limitazioni allo sciopero nel contratto collettivo è sempre consentita l’astensione dal lavoro in reazione ad una *unfair labor practice* datoriale¹⁶⁴.

Ulteriori limiti estranei allo sciopero sono posti alla possibilità di *union waiver* del diritto di associarsi con finalità sindacali. Nel caso *NLRB v. Magnavox Co.*¹⁶⁵ la Corte Suprema USA è stata confrontata con il caso di un volantaggio pro-sindacato spontaneamente organizzato dai lavoratori pur in presenza di una clausola del contratto collettivo che individua la bacheca sindacale quale unico luogo deputato alle comunicazioni di questo tipo. La Corte non ammette la *union waiver* nel caso di specie. Ragiona che, se si ritenesse validamente rinunciato il diritto a comunicare ed organizzarsi in modo diverso da quello inserito nel contratto collettivo, non sarebbe neppure garantito il diritto dei lavoratori a scegliere un rappresentante diverso da quello firmatario¹⁶⁶.

La libertà sindacale di cui alla *Section 7*, riconosciuta nei limiti ora precisati, non disciplina tuttavia le singole condotte del datore di lavoro o dell’organizzazione sindacale. Detta funzione è assolta dalla *Section 8*, che, nella menzionata ottica rimediale caratteristica dei sistemi di *common law*, elenca i comportamenti vietati alle parti delle relazioni industriali. Si tratta delle “*unfair labor practices*” (ULPs), suddivise nel testo del NRLA tra datoriali (*unfair labor practices by employer*) e sindacali (*unfair labor practices by labor organization*). Sono ipotesi tipizzate di violazione delle libertà sindacali in reazione alle quali è possibile ricorrere alla *National Labor Relations Board*¹⁶⁷. Nei prossimi paragrafi saranno esaminate nel dettaglio.

3.2. *Le unfair labor practices del datore di lavoro*

Costituiscono ULPs proprie del datore di lavoro:

«[...] (1) *l’interferenza, la limitazione, la coercizione dei lavoratori nell’esercizio dei diritti riconosciuti dalla Section 7;*

(2) *dominare o interferire con la formazione o l’amministrazione di qualsiasi organizzazione sindacale o contribuire alla stessa finanziariamente o con altri mezzi [...];*

(3) *la discriminazione in termini di assunzione o mantenimento del rapporto di lavoro o di qualsiasi altra condizione lavorativa finalizzata a disincentivare l’affiliazione ad un’organizzazione sindacale [...];*

(4) *il licenziamento o altra discriminazione nei confronti di un lavoratore per l’aver sporto denuncia o aver testimoniato in procedimenti di cui al presente subchapter;*

(5) *il rifiuto di contrattare collettivamente con i rappresentanti dei propri lavoratori, secondo quanto previsto dalla section 159 (a) del presente titolo»¹⁶⁸.*

¹⁶⁴ *Mastro Plastics Corp. v. NLRB*, 350 U.S. 270 (1956).

¹⁶⁵ *NLRB v. Magnavox Co.*, 415 U.S. 322 (1974).

¹⁶⁶ M.C. HALPERT, *Union Waiver of Employee Rights Under the NLRA: Part I*, in “Industrial Relations Law Journal”, 1981, v. 4, n. 3, p. 337.

¹⁶⁷ *Infra* Cap. II, Sez. III, § 4.1.

¹⁶⁸ 29 USC § 158 (a). Traduzione a cura dell’autore.

Pur di fronte ad una chiara tipizzazione delle condotte costituenti *unfair labor practices*, il testo del NLRA è sufficientemente ampio da ricomprendere molteplici attività. La dottrina USA, nello sforzo di classificare il vastissimo catalogo di comportamenti indicati nel dettato legislativo, talvolta adotta una distinzione fondata sul carattere diretto oppure indiretto della condotta datoriale. Con un approccio che agli occhi del giuslavorista italiano può sembrare – non a caso¹⁶⁹ – simile alla materia antidiscriminatoria, si distinguono dunque le “*motive-based*” dalle “*impact-based*” ULPs¹⁷⁰.

Le *motive based violations* sono le ULPs integrate da condotte datoriali illegittime a norma del NLRA in quanto, pur astrattamente neutre, sono adottate sulla base di un intento anti-sindacale. L’indagine dell’illiceità del comportamento datoriale, dunque, richiederà la prova di un *animus* anti-sindacale. Nei fatti esso non deve manifestarsi come un’ostilità verso la *labor union*, essendo sufficiente che vi sia una correlazione tra condotta datoriale ed esercizio di un diritto riconosciuto dal NLRA¹⁷¹.

Sotto il profilo oggettivo rilevano, innanzitutto, le misure disciplinari adottate nei confronti dei singoli lavoratori, siano esse conservative o espulsive. L’onere della prova è definito dalla c.d. *Wright Line*¹⁷². La NLRB, nell’indagare l’intento anti-sindacale, richiede che sia il *General Counsel*, l’accusa nei procedimenti davanti ad essa¹⁷³, a fornire la prova dell’esistenza di una attività protetta dal NLRA; della consapevolezza del datore di lavoro a riguardo; delle conseguenze dannose per il lavoratore dipendente dall’azione datoriale; del nesso causale tra quest’ultima e lo svolgimento dell’attività protetta. Soddisfatto questo *standard*, il datore di lavoro potrà eccepire esclusivamente che le conseguenze dannose per il lavoratore si sarebbero comunque verificate, anche in assenza della reazione datoriale oggetto del procedimento¹⁷⁴.

Sempre sotto il profilo oggettivo, possono essere considerati *motive-based* ULPs anche azioni non strettamente disciplinari del datore di lavoro. Si tratta di decisioni di carattere per lo più economico o organizzativo con ricadute avverse sui lavoratori in reazione al loro esercizio di diritti sindacali protetti dal NLRA. Si tratta soprattutto di decisioni circa chiusure totali o parziali dell’attività datoriale conseguenti all’esercizio dei diritti di cui alla *Section 7*.

La Corte Suprema USA definisce la questione nel caso *Darlington*¹⁷⁵. Essa afferma che la chiusura totale dell’attività decisa dal datore di lavoro è lecita anche quando motivata da

¹⁶⁹ In effetti, almeno fino alla promulgazione del *Title VII* del *Civil Rights Act* del 1964, il diritto del lavoro statunitense ha praticato la materia antidiscriminatoria soprattutto sotto il profilo della discriminazione anti-sindacale, sanzionata dal NLRA fin dal 1935. Si veda sul punto R. HANNER WHITE, *Modern Discrimination Theory and the National Labor Relations Act*, in “William & Mary Law Review”, 1997, v. 39, n. 1, pp. 99-156.

¹⁷⁰ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 74.

¹⁷¹ T.G.S. CHRISTENSEN, A.H. SVANOE, *Motive and Intent in the Commission of Unfair Labor Practices: The Supreme Court and the Fictive Formality*, in “The Yale Law Journal”, 1968, v. 77, n. 7, p. 1274.

¹⁷² *Wright Line*, 251 NLRB 1083 (1980).

¹⁷³ *Infra* Cap. II, Sez. III, § 4.1.

¹⁷⁴ P. HARDIN, *The Developing Labor Law: The Board, the Courts, and the National Labor Relations Act*, Bureau of National Affairs, Washington, 2001, p. 145.

¹⁷⁵ *Textile Workers Union v. Darlington Manufacturing Co.*, 380 U.S. 263 (1965).

ragioni anti-sindacali. Ciò alla luce di un principio di essenziale libertà di iniziativa economica non intaccato dal NLRA. Al contrario, decisioni di chiusure parziali determinate dalle medesime motivazioni anti-sindacali, violano il NLRA nel caso in cui la chiusura avrebbe la funzione di “raffreddare” le rivendicazioni sindacali in altre articolazioni organizzative della medesima impresa (“*chill rights elsewhere*” test)¹⁷⁶.

Oltre alle “*motive-based*” violations, possono integrare una *unfair labor practice* le c.d. “*impact-based*” violations. Si tratta di comportamenti datoriali apparentemente neutri che hanno un effetto discriminatorio indiretto, indipendentemente dalla motivazione anti-sindacale che ne sta, o meno, alla base¹⁷⁷.

Sotto questo profilo sono, innanzitutto, illecite le azioni datoriali che, pur formalmente mirate a mantenere un ordinato e pulito ambiente di lavoro, hanno un effetto restrittivo sulle condotte antisindacali. Il problema si è posto soprattutto per la c.d. *workplace solicitation*: attività di volantinaggio e diffusione di materiale che incoraggia l’associazionismo sindacale, oppure apposizione di simboli a carattere sindacale sulla divisa o altra attrezzatura aziendale. Lo standard in argomento è fissato dal caso *Republic Aviation*¹⁷⁸, in cui la Corte Suprema USA ha risolto la questione con un sistema di presunzioni che non richiedono la prova dell’intento antisindacale da parte del datore di lavoro. Sono quindi presunti leciti i regolamenti aziendali che impediscono la diffusione di materiale sindacale nei luoghi di lavoro e durante l’orario di lavoro. Sono al contrario presunti ULPs quando limitano la diffusione al di fuori dell’orario di lavoro ma sul posto di lavoro, purché non a contatto con il pubblico. Detta presunzione non trova eccezione neppure se il datore di lavoro ha messo a disposizione dei lavoratori un apposito spazio per la *workplace solicitation*¹⁷⁹.

Quanto alle restrizioni all’accesso al luogo di lavoro, imposte dal datore di lavoro ai soggetti che non sono suoi dipendenti, ad esempio dirigenti sindacali, non trova applicazione la *Republic Aviation rule*. È tuttavia considerata *unfair labor practice* un siffatto tipo di restrizione quando l’organizzazione sindacale dimostri che la comunicazione con i lavoratori in altri luoghi sia al di fuori della portata di uno sforzo ragionevole del sindacato. Il *quantum probatorio*, sotto questo *standard*, sarebbe l’impraticabilità del contatto esterno al luogo di lavoro con i lavoratori, non la semplice difficoltà¹⁸⁰.

Gli sviluppi più recenti della giurisprudenza in tema di *disparate-impact unfair labor practices* investono la regolamentazione aziendale in tema di uso delle tecnologie digitali. La questione fondamentale posta è se il legittimo divieto di uso delle e-mail o altri strumenti di comunicazione aziendali per finalità personali possa essere esteso anche alle comunicazioni

¹⁷⁶ B.S. FELDBACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., p. 404.

¹⁷⁷ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 81.

¹⁷⁸ *Republic Aviation v. NLRB*, 324 U.S. 793 (1945).

¹⁷⁹ S. KORN, *Property Rights and Job Security: Workplace Solicitation by Nonemployee Union Organizers*, in “The Yale Law Journal”, 1984, v. 94, n. 2, p. 377.

¹⁸⁰ *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.*, 351 U.S. 105 (1956).

aventi finalità sindacali. Inizialmente la regola era stata fissata dalla sentenza *Register Guard*¹⁸¹, in cui la NLRB ha affermato la legittimità dei divieti aziendali, riconoscendo che i lavoratori non hanno alcun diritto di utilizzare le e-mail lavorative per le finalità di cui alla *Section 7*.

Successivamente la *Board* ha cambiato orientamento nel caso *Purple Communications Inc.*¹⁸². Con la pronuncia in parola la NLRB ha riconosciuto di aver sottovalutato l'importanza della comunicazione sul luogo di lavoro circa le condizioni del proprio impiego relativamente al nucleo fondamentale delle libertà sindacali. Pur consentendo l'uso delle e-mail aziendali per finalità sindacali, essa ha posto dei limiti alla portata della propria pronuncia. Restano infatti esclusi altri mezzi di comunicazione elettronica (SMS, servizi di messaggistica istantanea, profilo aziendale sui *social network*) e non si estendono ai soggetti esterni all'azienda¹⁸³.

Trattazione separata merita una particolare ipotesi di *unfair labor practice* tipizzata al 29 USC § 158 (a)(2). Essa, infatti, contiene l'equivalente del divieto di sindacato "giallo". La condotta vietata dal NLRA consiste nel «*dominare o interferire nella formazione*» di una *labor organization* oppure anche solamente «*contribuire finanziariamente o con altri mezzi*». Si tratta di una proibizione relativa soprattutto a prassi antecedenti all'emanazione del *Wagner Act*, mediante le quali i datori di lavoro promuovevano organizzazioni sindacali da essi dipendenti e quindi leali ai suoi interessi. Queste "*company unions*" talora erano comunque infiltrate da lavoratori indipendenti, oppure anche rese inoffensive da organizzazioni parallele istituite e finanziate dai lavoratori. La loro funzione, pertanto, era per lo più quella di una macchina propagandistica volta a persuadere i lavoratori che le condizioni di lavoro ad essi applicate erano eque e generose¹⁸⁴.

Il divieto in parola è sostanzialmente vestigiale nell'ordinamento statunitense nei luoghi di lavoro ove sia stato designato un rappresentante esclusivo per la contrattazione collettiva. In questo caso il datore di lavoro non potrebbe far altro che entrare in relazione con lo stesso: se rifiutasse in favore di un altro sindacato, da sé dipendente o meno, sarebbe in ogni caso una ULP sanzionata dal 29 USC § 158 (a)(5). L'illegittimità del sindacato giallo, dunque, trova oggi un ambito di applicazione differente ma relevantissimo.

Sui luoghi di lavoro in cui non sia stato designato un rappresentante esclusivo della contrattazione collettiva, infatti, il datore di lavoro potrebbe istituire delle commissioni di lavoratori variamente denominate, nell'ambito delle già descritte "*strategie di sostituzione della funzione sindacale*"¹⁸⁵.

La questione si è posta soprattutto in relazione a commissioni di lavoratori variamente denominate, istituite dai datori di lavoro in seno alle *Human Resources* con i compiti più disparati: valutazione dell'assenteismo e delle sanzioni disciplinari, divieto di fumo,

¹⁸¹ *Guard Publishing Co.*, 351 NLRB 1110 (2007).

¹⁸² *Purple Communications Inc.*, 361 NLRB 1050 (2014).

¹⁸³ C.J. STIEGLER. *Developments in Employment Law and Social Media*, in "The Business Lawyer", 2015, v. 71, n. 1, p. 329.

¹⁸⁴ A.L. GOLDMAN, R.L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., pp. 238-239.

¹⁸⁵ *Supra* § 2.2.

comunicazioni interne su argomenti di interesse lavorativo, promozioni e premialità. Si tratta perciò per lo più di istituti relativi alla partecipazione o alla cooperazione dei lavoratori nella gestione delle risorse umane.

Nel caso *NLRB v. Cabot Carbon Co.*¹⁸⁶ la Corte Suprema USA ha innanzitutto chiarito come il divieto di sindacato “giallo” non si riferisca necessariamente all’istituzione di un sindacato con funzioni di contrattazione collettiva, ben potendo limitarsi ad altre funzioni, segnatamente propagandistiche. La NLRB ha quindi elaborato uno *standard* per valutare quando le commissioni in parola costituiscano una ULP.

Nella pronuncia *Electromation*¹⁸⁷ in particolare si è affermato che le commissioni partecipative in parola non siano di per sé illecite. Il divieto di interferenza nell’associazionismo sindacale, infatti, opera esclusivamente quando le iniziative assunte dal datore di lavoro non sono esclusivamente comunicative e non trovano una giustificazione in finalità di misurazione e promozione dell’efficienza e della qualità produttiva nell’impresa¹⁸⁸. Parimenti meccanismi di *peer-review* nell’applicazione delle sanzioni disciplinari istituiti dal datore di lavoro non costituiscono illecita interferenza nelle funzioni sindacali, in quanto la stessa consisterebbe nell’assistere il lavoratore, non nel partecipare all’intero processo decisionale sulla sua sanzione¹⁸⁹.

Le sanzioni applicabili al datore di lavoro che si renda responsabile di una *unfair labor practice* saranno trattate unitamente alla disciplina del procedimento davanti alla NLRB¹⁹⁰.

3.3. Le unfair labor practices dell’organizzazione sindacale

Le ULPs di cui si può rendere responsabile l’associazione sindacale sono dettagliatamente elencate dalla *Section 158 (b)*:

«[...] (1) la limitazione o la coercizione di (A) lavoratori nell’esercizio dei diritti riconosciuti dalla Section 7; [...] (B) datori di lavoro nel processo di selezione del proprio rappresentante nella contrattazione collettiva o nelle procedure di soluzione delle controversie;

(2) indurre o tentare d’indurre un datore di lavoro a discriminare nei confronti di un lavoratore in violazione della subsection (a)(3)¹⁹¹ o il discriminare un lavoratore nei confronti del quale sia stata negata l’iscrizione all’associazione sindacale o sia stata revocata per motivi diversi dal mancato pagamento dei contributi periodici o d’iscrizione che siano uniformemente richiesti quale condizione per l’acquisizione o il mantenimento della qualità di membro;

(3) rifiutare di contrattare collettivamente con un datore di lavoro, quando [il sindacato stesso] sia rappresentante dei suoi dipendenti secondo le disposizioni della section 159 (a) del presente titolo;

(4) (i) intraprendere, oppure indurre o incoraggiare qualsiasi individuo impiegato in un commercio o industria che influenzi il commercio ad intraprendere uno sciopero o il rifiuto, durante il lavoro,

¹⁸⁶ *NLRB v. Cabot Carbon Co.*, 360 U.S. 203 (1959).

¹⁸⁷ *Electromation Inc.*, 309 NLRB 163 (1992).

¹⁸⁸ A. EVANS, *Cooperation or Co-Optation: When Does a Union Become Employer-Dominated under Section 8 (A)(2) of the National Labor Relations Act?*, in “Columbia Law Review”, 2000, v. 100, n. 4, p. 1038.

¹⁸⁹ *Sparks Nugget Inc.*, 230 NLRB 275 (1977).

¹⁹⁰ *Infra* Cap. II, Sez. III, § 4.1.

¹⁹¹ *Supra* § 3.2. Si vieta, cioè, alla *union* di indurre il datore di lavoro a commettere a sua volta una ULP.

di usare, fabbricare, processare, trasportare o lavorare in altro modo qualsiasi bene, articolo, materiale o merce o di rendere un servizio; oppure

(4) (ii) minacciare, costringere o limitare qualsiasi individuo impiegato in un commercio o industria che influenzi il commercio, con uno dei seguenti obiettivi: (A) forzare o imporre ad un datore di lavoro o professionista di aderire ad una associazione datoriale o ad un accordo vietato dalla subsection (e) [accordi di boicottaggio di un altro imprenditore]; (B) forzare o imporre a qualsiasi persona di cessare di usare, vendere, trasportare, o trattare in altro modo i prodotti di un imprenditore [...] o altrimenti imporre ad altri datori di lavoro di riconoscere un'organizzazione sindacale come rappresentante dei suoi lavoratori, a meno che non sia stata certificata come tale secondo le disposizioni della section 159 del presente titolo [...]; (C) forzare o imporre ad un datore di lavoro di riconoscere un determinato sindacato quale rappresentante dei suoi lavoratori se un'altra organizzazione sindacale è stata certificata come rappresentante di detti lavoratori secondo le disposizioni della section 159 del presente titolo; (D) forzare o imporre ad un datore di lavoro di assegnare determinate mansioni ai lavoratori di una certa associazione sindacale [...];

(5) richiedere ai lavoratori coperti da un accordo autorizzato dalla subsection (a)(3) [un'agency clause legittima] il pagamento, come condizione preventiva all'iscrizione a quella stessa organizzazione, di un contributo riconosciuto eccessivo o discriminatorio sotto ogni circostanza dalla Board. Nell'assumere la determinazione in parola, la Board deve considerare, tra gli altri fattori rilevanti, le pratiche e gli usi delle organizzazioni sindacali nel settore specifico, ed i salari percepiti dai lavoratori che ne sono destinatari;

(6) indurre o tentare di indurre un datore di lavoro a pagare o consegnare o accettar di pagare o consegnare qualsiasi somma di denaro o altra cosa di valore, sotto forma di corrispettivo, per servizi non resi o che non devono esser resi; e

(7) picchettare o causare un picchetto o minacciare di farlo, nei confronti di qualsiasi datore di lavoro, quando l'obiettivo sia forzare o imporre ad un datore di lavoro di riconoscere o contrattare con un'organizzazione sindacale in qualità di rappresentante dei suoi lavoratori, oppure forzare o imporre ai lavoratori di un datore di lavoro di accettare o selezionare detta organizzazione sindacale come proprio rappresentante collettivo, a meno che la stessa organizzazione non sia attualmente certificata quale rappresentante di questi lavoratori [...]¹⁹².

L'enunciazione delle ULPs proprie dell'organizzazione sindacale, come si vede, è molto estesa. Essa è d'altronde frutto di emendamento del *Wagner Act* che, nel testo originale, prevedeva esclusivamente *unfair labor practices* proprie delle associazioni datoriali. L'emendamento in parola è figlio del già citato *Taft-Hartley Act*, anche ironicamente denominato “*union buster*”, finalizzato soprattutto all'introduzione di limitazioni alle tecniche conflittuali delle relazioni industriali¹⁹³.

In particolar modo sono introdotte limitazioni esplicite al diritto di sciopero (29 USC § 158 (b)(4)(i)), al picchetto (29 USC § 158 (b)(7)) ed anche ai boicottaggi comunque denominati (29 USC § 158 (b)(4)(ii)). Delle singole condotte vietate si dirà nel dettaglio nell'apposito capitolo dedicato al conflitto collettivo¹⁹⁴. Basti qui evidenziare come le limitazioni poste da *statute* al conflitto collettivo possono essere sanzionate secondo i rimedi e le procedure proprie delle *unfair labor practices*.

Di un'ulteriore fattispecie di ULP sindacale, non conflittuale, si è già avuto modo di parlare. Ci si riferisce alle limitazioni previste per gli *union security agreements* nella contrattazione collettiva introdotte dal § 158 (b)(2)¹⁹⁵. È qui particolarmente rilevante

¹⁹² 29 USC § 158 (b). Traduzione a cura dell'autore.

¹⁹³ R.W. GILBERT, *The Taft-Hartley Act: A Method for "Union Busting"*, cit., p. 27.

¹⁹⁴ *Infra* Cap. II, Sez. III.

¹⁹⁵ *Supra* § 3.1.

l'introduzione, ad opera della § 158 (b)(5), di un limite quantitativo alle *agency fees* imposte ai lavoratori beneficiari della contrattazione collettiva. È infatti considerato *unfair labor practice* la previsione di un contributo sindacale «*eccessivo o discriminatorio*». In tema la NLRB adotta una valutazione di ragionevolezza, caso per caso, secondo parametri fissati dallo stesso testo dello *statute*: gli usi presso il luogo di lavoro ed i salari percepiti dai lavoratori. Sotto questo profilo, è considerata illegittima in quanto discriminatoria la richiesta di un contributo più alto ai lavoratori che non contribuiscono volontariamente al sindacato, ma perché obbligati dalla stipula di una *agency clause*. Inoltre è parimenti considerata una ULP, in quanto eccessiva, la riscossione di un contributo associativo pari a quattro settimane di salario quando, nella stessa area, altri sindacati ne richiedono una pari a mezza settimana del primo salario¹⁹⁶.

Sempre di carattere economico è la ULP sanzionata dal § 158 (b)(6). Si tratta del divieto di richiedere al datore di lavoro il pagamento di somme o la corresponsione di altre utilità che non costituiscano in alcun modo compenso per un servizio effettivamente prestato dall'associazione sindacale. Dietro un'enunciazione così ampia, che sembra reprimere condotte corruttive, si nasconde nei fatti la repressione del fenomeno del c.d. "*featherbedding*" o "*make work*". È la pratica di una associazione sindacale con la quale, nella contrattazione collettiva, l'*union* impone al datore di lavoro l'adozione o il mantenimento di procedure non necessarie all'attività produttiva, al solo scopo di ottenere un maggior impiego di lavoratori. In particolar modo esso ha avuto fortuna in alcuni settori caratterizzati dalla presenza di un singolo sindacato dominante (tipografia, costruzioni, intrattenimento, ferroviario, aereo), ed è una delle conseguenze dell'adozione di un sistema di *exclusive representation*¹⁹⁷.

Il *featherbedding* è sanzionato dal *Taft-Hatley Act* per correggere la distorsione di questo sistema monopolistico della rappresentanza. Esso, oltretutto, rallenterebbe l'innovazione dei processi produttivi ostacolando l'adozione di nuovi dispositivi che richiedono un inferiore apporto di manodopera. In questi casi, infatti, l'organizzazione sindacale sarebbe incentivata alla richiesta del mantenimento dei posti di lavoro non più necessari, più che alla riconversione ed alla riqualificazione dei lavoratori interessati¹⁹⁸.

Le fattispecie di ULPs a carattere maggiormente ampio sono quelle poste a tutela delle libertà sindacali riconosciute ai lavoratori dalla *Section 7* ed anche della libertà di determinazione del datore di lavoro con riguardo alla scelta dei propri rappresentanti nel processo di contrattazione collettiva (29 USC § 158 (b)(1)).

Sotto il primo profilo si parla di "*restraint and coercion of employees*". La portata generale della norma, inserita in un contesto di divieti espressamente elencati, le conferisce in effetti una portata residuale. Ad esempio è una coercizione del lavoratore la stessa stipula di

¹⁹⁶ *Basic Guide to the National Labor Relations Act*, <https://www.nlrb.gov>, ultimo accesso 20.03.2021.

¹⁹⁷ A.D. FREEMAN, *A Critique of Economic Consistency*, in "Stanford Law Review", 1987, v. 39, n. 5, p. 1262.

¹⁹⁸ P.A. WEINSTEIN, *Featherbedding: A Theoretical Analysis*, in "Journal of Political Economy", 1960, v. 68, n. 4, pp. 379-387.

uno *union security agreement*, ma la stessa è sanzionata separatamente dal NLRA¹⁹⁹. Sono stati riconosciuti coercitivi e perciò illegittimi, inoltre, il picchetto che impedisce del tutto l'accesso al luogo di lavoro ai non scioperanti; la violenza nei loro confronti; le minacce verso i lavoratori che non intendono designare il sindacato quale proprio rappresentante; l'espulsione di lavoratori che hanno denunciato o testimoniato una ULP sindacale, la stipula di accordi con il datore di lavoro pur senza aver acquisito la qualità di rappresentante esclusivo dei lavoratori²⁰⁰.

Le “*restraint and coercion of employers*” ULPs²⁰¹ sono mirate a garantire la genuina espressione della volontà datoriale durante la contrattazione collettiva. Anche in questo caso la norma ha una funzione residuale, sanzionando comportamenti che altrimenti non sarebbero vietati da altre previsioni del NLRA. La giurisprudenza della NLRB ha riconosciuto illegittimi, ad esempio, il rifiuto di incontrare i rappresentanti del datore di lavoro, insistendo per trattare esclusivamente con quest'ultimo sotto minaccia di sciopero; espellere o sanzionare propri membri che abbiano assunto decisioni sgradite nell'esercizio di funzioni da supervisore sul luogo di lavoro; imporre al datore di lavoro di accettare condizioni contrattuali identiche a quelle vigenti in altra azienda non correlata a quella oggetto di contrattazione collettiva²⁰².

Da ultimo, costituisce una *unfair labor practice* il rifiuto di contrattare con il datore di lavoro da parte della *union* rappresentante esclusiva a norma del NLRA²⁰³. Il contenuto del divieto in parola è espresso dall'ampiezza conferita all'obbligo di contrattare collettivamente. Per tale ragione essa sarà meglio precisata unitamente alla trattazione delle materie che devono, o possono, formare l'oggetto del *collective bargaining agreement*²⁰⁴.

¹⁹⁹ 29 USC § 158 (b)(2).

²⁰⁰ *Basic Guide to the National Labor Relations Act*, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 21.03.2021.

²⁰¹ 29 USC § 158 (b)(1)(B).

²⁰² B.S. FELDACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., p. 124.

²⁰³ 29 USC § 158 (b)(3).

²⁰⁴ *Infra* Cap. I, Sez. III, §§ 1.1 ss.

CAPITOLO II

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

SOMMARIO: 1. Rappresentanza e contrattazione collettiva – 2. La costituzione della rappresentanza sindacale – 2.1. Individuazione della *bargaining unit* – 2.2. L'elezione del rappresentante esclusivo – 2.3. Rappresentanza senza elezione – 3. Il rappresentante esclusivo dei lavoratori

1. Rappresentanza e contrattazione collettiva

Si è già avuto occasione di osservare¹ come la nozione di *labor union* fornita dal NLRA sia una definizione non solo associativa, ma anche finalistica. L'organizzazione sindacale è tutelata nello svolgimento di ogni attività rivolta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri associati². Godono perciò delle protezioni proprie dell'attività sindacale tutte le azioni ad esso rivolte, siano esse di formazione e riqualificazione professionale, ricreative, politiche o di *lobbying*. La realizzazione di queste finalità culmina necessariamente, com'è ovvio, nella regolamentazione dei singoli rapporti di lavoro.

La dottrina tradizionale delle relazioni industriali ne individua tre possibili metodi. Essi, secondo la celebre impostazione di Sidney (1859-1947) e Beatrice Webb (1858-1943) sono: la *regolazione unilaterale*, mediante la quale un gruppo di lavoratori organizzati accettano l'impiego esclusivamente alle condizioni stabilite dal sindacato; la *contrattazione collettiva*, in cui le condizioni di lavoro sono definite congiuntamente da datore di lavoro e lavoratore mediante negoziazione; la *regolazione legislativa* del rapporto di lavoro, spesso per effetto di attività di pressione sindacale sulla classe politica. Il primo metodo sarebbe tipico delle origini dell'associazionismo sindacale e costituisce il naturale metodo d'azione dell'associazionismo di mestiere. Il terzo metodo si sviluppa successivamente, a partire dal riconoscimento di diritti e rappresentanze dei lavoratori. Il secondo metodo si afferma a partire dal XX secolo con la prevalenza del modello di sindacato industriale³.

Il sistema di *labor law* statunitense, imperniato sul *National Labor Relations Act*, si contraddistingue per un netto *favor* nei confronti della contrattazione collettiva quale metodo di regolamentazione del rapporto di lavoro, in quanto idoneo a contenere il conflitto nelle relazioni industriali⁴. Il legislatore USA, conseguentemente, pone un nesso inscindibile tra *rappresentanza sindacale* e contrattazione, tutelando l'attività sindacale in particolar modo con

¹ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 2.1.

² C. FRIED, W.H. CRABTREE, *Labor*, cit., p. 40.

³ A. FLANDERS, H.A. CLEGG, *La Contrattazione Collettiva Come Regolazione Esaustiva*, in *Tutela e Partecipazione per Regolare il Rapporto di Lavoro*, a cura di G. BAGLIONI, Franco Angeli, Milano, 2003, p. 165.

⁴ 29 USC § 151. Nella "*Declaration of Policy*" del NLRA il legislatore afferma esplicitamente che la protezione del diritto dei lavoratori a contrattare collettivamente salvaguarda l'economia da scioperi ed interruzioni, oltre ad incoraggiare l'amichevole soluzione delle controversie su salari e condizioni di lavoro.

riguardo al *collective bargaining* ed alle altre *concerted activities*⁵. La natura e la portata della rappresentanza sindacale sono, pertanto, intrinsecamente connesse al sistema di contrattazione collettiva.

La dottrina contemporanea nota come questa non sia solo un mero sistema di regolazione del rapporto di lavoro dipendente. Essa comprende, infatti, anche il procedimento di negoziazione e non si esaurisce nella conclusione del contratto collettivo. Continua cioè in tutte le fasi di applicazione degli istituti normativi ed economici in esso contenuti. È opportuno, pertanto, aderire ad una definizione di contratto collettivo che sia ampia e ne valorizzi anche gli aspetti non formali. Il contratto collettivo, è perciò:

«[...] l'insieme dei rapporti negoziali (più o meno formalizzati) che intercorrono fra sindacati e imprese (o lo stato come datore di lavoro) in ordine alla regolazione del rapporto di lavoro, o fra associazioni di rappresentanza (dei lavoratori e delle imprese) e organismi pubblici per il perseguimento degli obiettivi di politica sociale, economica, industriale»⁶.

Siffatta nozione di contratto collettivo rende estremamente sfumati i confini tra le tre tipologie di regolamentazione sindacale individuate dai coniugi Webb, che in ogni caso non tiene conto – per ragioni storiche – delle esperienze di cooperazione e decisione nei modelli di relazioni industriali contemporanei⁷.

Prima di addentrarsi nel dettaglio della disciplina del contratto collettivo (d'ora in avanti anche *collective bargaining agreement* o CBA)⁸ e della rappresentanza sindacale, è dunque necessario in premessa definire quale sia la *struttura* di questo *insieme di rapporti* che ne sono l'essenza.

Secondo l'impostazione di Cella e Treu, che qui si ritiene di adottare per descrivere anche il sistema statunitense, la struttura della contrattazione collettiva può essere ricostruita attraverso l'esame delle sue *dimensioni* e delle loro *determinanti*⁹.

Essi, innanzitutto, individuano cinque dimensioni, quantitative e qualitative. La prima dimensione è quella dell'*estensione* o *copertura* della contrattazione collettiva. Si tratta quindi di misurare la quota assoluta di lavoratori soggetti all'applicazione di contratti collettivi all'interno di un sistema di relazioni industriali. In tal senso, quanto più ampi sono i settori produttivi con uno scarso tasso di sindacalizzazione, e tanto più esteso è il ruolo dell'intervento pubblico – legislativo o giurisprudenziale – nel dettare norme protettive per i lavoratori, più ristretta è la copertura della contrattazione collettiva nel dato sistema.

Sotto questo profilo, si è già avuto modo di osservare che l'ordinamento statunitense si caratterizza innanzitutto per un tasso di sindacalizzazione estremamente basso nel settore privato ed in costante flessione nel settore pubblico. Nel 2019, infatti, gli iscritti al sindacato

⁵ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

⁶ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, cit., pp. 20-21.

⁷ J.H. RICHARDSON, *An Introduction to the Study of Industrial Relations*, 1st, Routledge, New York, 2003, p. 120.

⁸ Al contratto collettivo sarà interamente dedicato il successivo Capitolo I della Sezione III.

⁹ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali: Manuale per l'Analisi dell'Esperienza Italiana*, Il Mulino, Bologna, 1984, p. 166.

negli Stati Uniti erano solamente il 10,3% in media, con punte minima del 2,3% in North Carolina e massima del 23,5% nello stato di New York¹⁰. Conseguentemente l'*estensione* della contrattazione collettiva statunitense è piuttosto modesta: negli Stati Uniti solamente l'11% circa dei lavoratori gode della copertura di un contratto collettivo, contro l'80% italiano¹¹.

La seconda dimensione della struttura contrattuale è quella della *centralizzazione*. Un sistema di contrattazione collettiva è tanto più centralizzato quanto minori sono i livelli della contrattazione collettiva. Sotto questo aspetto, il sistema statunitense è estremamente decentrato, essendo il contratto collettivo unicamente di carattere aziendale per effetto dell'ambito di applicazione soggettivo disegnato dal *National Labor Relations Act* descritto nel precedente capitolo¹² e del sistema di rappresentanza esclusiva dei lavoratori che sarà in seguito approfondito¹³.

Gli Stati Uniti sono quindi classificati dall'OECD tra i sistemi a decentralizzazione piena, in cui la contrattazione collettiva è esclusivamente aziendale e non prevede di regola coordinamento nelle condizioni di salario e lavoro tra contratti collettivi del medesimo settore o dello stesso gruppo d'impresa¹⁴. L'unica possibile correzione alla decentralizzazione è affidata alla disponibilità delle parti datoriali e sindacali di negoziare, nei singoli contratti aziendali, condizioni omogenee su base regionale o industriale. Si tratta del c.d. *pattern bargaining*, che ha avuto una certa fortuna nelle relazioni industriali statunitensi fino all'inizio degli anni Ottanta del secolo scorso. Più di recente tale prassi è stata progressivamente abbandonata ed è eccezionale, a causa del crollo nel tasso di sindacalizzazione dei lavoratori e dell'accresciuta concorrenzialità cui sono esposte le imprese nel mercato globale¹⁵.

La terza dimensione della contrattazione collettiva è quella che ne valuta l'*incisività* e l'*efficacia*. Con essa si indica la concreta applicazione del contenuto del contratto collettivo ad opera delle parti, il suo puntuale rinnovo alla scadenza, l'adeguatezza della fonte a regolare la materia e l'effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro rispetto a quelle già previste dalla legislazione. Trattandosi di un parametro qualitativo, lo stesso dev'essere valutato in relazione al singolo contratto collettivo, più che a livello sistemico. Si deve comunque notare che il

¹⁰ *Union Members 2019*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 20.03.2021.

¹¹ *Statistics on Collective Bargaining*, <https://ilostat.ilo.org>, ultimo accesso 20.03.2021.

¹² *Supra*. Cap. I, Sez. II, § 3.

¹³ *Infra* §§ 2.2-2.3.

¹⁴ *OECD Employment Outlook 2018*, <https://www.oecd-ilibrary.org>, ultimo accesso 20.03.2021. La tassonomia della centralizzazione dei sistemi di contrattazione collettiva adottata dall'OECD distingue: a) Sistemi prevalentemente centralizzati e debolmente coordinati (Italia, Francia, Portogallo, Slovenia, Islanda); b) Sistemi prevalentemente centralizzati e fortemente coordinati (Belgio e Finlandia); c) Sistemi a decentralizzazione organizzata e coordinata (Austria, Danimarca, Germania; Olanda, Norvegia, Svezia); d) Sistemi fortemente decentralizzati e coordinati (Australia, Grecia, Lussemburgo, Repubblica Slovacca); e) Sistemi pienamente decentralizzati (USA, Canada, Cile, Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Sud Corea, Lettonia, Lituania, Messico, Nuova Zelanda, Polonia, Turchia, Regno Unito).

¹⁵ T.A. KOCHAN, H.C. KATZ, R.B. MC KERSIE, *The Transformation of American Industrial Relations*, 3rd, ILR Press, Ithaca, 1994, p. 111. Fanno parziale eccezione alcuni settori in cui per tradizione il sindacato continua a tentare il *pattern bargaining*. Tra questi rientra quello automobilistico come si avrà modo di approfondire *infra* Cap. II, Sez. IV, § 1.

collective bargaining agreement di diritto statunitense – ove presente – è idoneo ad essere estremamente efficace ed incisivo nei confronti delle parti sociali e dei rapporti individuali di lavoro soggetti alla sua applicazione, proprio alla luce del suo carattere esclusivamente aziendale. Negli ordinamenti in cui la contrattazione avviene a livello di settore industriale o regionale o nazionale, il *trend* sembra essere quello di riprodurre o solo leggermente migliorare le disposizioni dettate dalla legislazione, specie nelle materie maggiormente collegate al mercato del lavoro o alla stabilità del rapporto¹⁶. In coerenza con siffatta impostazione, negli Stati Uniti i rapporti di lavoro soggetti ad un contratto collettivo non si considerano “*at-will*” per cui si è in presenza di uno degli eccezionali casi in cui è onere del datore di lavoro provare l’esistenza di una *good cause* per il licenziamento¹⁷.

La penultima dimensione della contrattazione collettiva è il *coinvolgimento* dei rappresentanti sindacali nell’applicazione del contenuto degli accordi e nella gestione degli istituti contrattuali. In questo senso, maggiore è la sindacalizzazione nel settore o nell’azienda in cui è presente il contratto collettivo, tanto più profondo sarà il coinvolgimento delle associazioni sindacali nell’applicazione del contratto. Il sistema statunitense, pur avendo un tasso di sindacalizzazione piuttosto basso come si è già più volte evidenziato, ha comunque forti istituti di coordinamento al suo interno, specie per quanto attiene ai meccanismi di soluzione conciliata delle controversie di lavoro. Virtualmente tutti i CBA contengono queste *grievance procedures* che in più *step* obbligatori coinvolgono i rappresentanti del datore di lavoro e dei sindacati con l’intento di mediare la vertenza. Solo in ultima istanza ed in via eventuale coinvolgono un arbitro conferendogli il potere di deciderla¹⁸.

Infine è necessario descrivere la dimensione di *istituzionalizzazione* della struttura delle relazioni industriali. Si tratta del complesso di norme deputate alla regolamentazione del processo della contrattazione collettiva e del conflitto sottostante. Il grado di istituzionalizzazione del sistema contrattuale è tanto più elevato quanto più è vincolante per le parti anche in ragione del livello gerarchico della fonte che lo disciplina. Negli Stati Uniti la presenza di *statute* federali con forza di *preemption*¹⁹ sul diritto dei singoli Stati assicura un forte livello di istituzionalizzazione del contratto collettivo.

Treu e Cella, pur senza alcuna pretesa di rigidità in siffatta impostazione, individuano inoltre quattro possibili *determinanti* della struttura contrattuale negli ordinamenti²⁰. Si tratta di quelle caratteristiche del sistema che sono idonee a formare e determinare le dimensioni della struttura del contratto collettivo: *struttura del sistema produttivo; struttura del mercato del lavoro; crescita o decrescita economica; interventismo governativo*.

¹⁶ D. VENN, *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement*, in “OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, 2009, n. 89, p. 15.

¹⁷ A. ZUBIN, *Il Licenziamento nell’Ordinamento Statunitense*, cit., p. 175.

¹⁸ B. REPAS, *Grievance Procedures without Arbitration*, in “ILR Review”, 1967, v. 20, n. 3, p. 383. Sul punto si veda anche *infra* Cap. I, Sez. III, §§ 3.1-3.2.

¹⁹ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

²⁰ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, cit., pp. 28-32.

La prima determinante della struttura della contrattazione collettiva è *il sistema produttivo* di beni o servizi. La contrattazione collettiva a livello prevalentemente categoriale è, di norma, diretta conseguenza dell'affermarsi di sistemi di produzione di massa e della liberalizzazione dei servizi. In questi casi la contrattazione nazionale di categoria funge da limitazione alla concorrenza tra imprese per quanto attiene alla competizione sui salari ed il costo del lavoro. Negli Stati Uniti il sistema produttivo è caratterizzato da una forte limitazione dell'intervento pubblico nell'economia in favore di un libero mercato. Eppure la struttura della contrattazione collettiva è sostanzialmente aziendale in netta controtendenza rispetto a quanto generalmente osservato. Neppure la forte presenza di macro imprese, responsabili del 23% del prodotto interno lordo e del 33% dei posti di lavoro creati negli USA, favorisce una maggior centralizzazione della struttura della contrattazione collettiva²¹.

La *struttura del mercato del lavoro* e l'andamento della *crescita economica* influiscono sugli assetti contrattuali in modo analogo. In generale, nell'era industriale, i periodi di elevata crescita economica, minore disoccupazione, maggior diffusione di forme di lavoro atipico spingono verso il decentramento della contrattazione collettiva. Sotto questi profili gli Stati Uniti sono tutt'altro che un'eccezione, ed anzi, possono essere certamente considerati in linea con il fenomeno. Si tenga presente ad esempio il basso livello di disoccupazione tipico del sistema (3.5% a Febbraio 2020, mese antecedente all'esplosione dell'emergenza epidemiologica SARS-CoV-2)²².

Ciò che, in effetti, maggiormente sembra influenzare la struttura della contrattazione collettiva USA è la determinante dell'*intervento statale*. L'atteggiamento di promozione, correzione o definizione del sistema di relazioni industriali da parte delle istituzioni pubbliche, infatti, incide in modo essenziale non solo sul suo grado di istituzionalizzazione. Il sistema disegnato dal *National Labor Relations Act* è certamente un intervento di promozione della contrattazione collettiva che ne determina un forte grado di incisività ed efficacia nei luoghi di lavoro in cui è presente.

D'altro canto il legislatore – sia quello originario che, a maggior ragione, quello del *Taft-Hartley Act* – caratterizza il sistema della contrattazione collettiva USA soprattutto mediante l'espressione di un *principio volontaristico*. L'intervento pubblico prevede essenzialmente delle procedure mediante le quali gli attori sindacali possono ottenere la legittimazione a contrattare. Una volta che l'hanno ottenuta, essa vincola le parti all'osservanza di un dovere di buona fede nella contrattazione collettiva. Non prevede affatto un obbligo di contrarre ed è ben lungi dal consentire l'estensione degli *standard* lavorativi contrattati a settori sprovvisti di rappresentanza sindacale, in netta contrapposizione ai sistemi europei²³.

Anche alla luce del volontarismo della contrattazione collettiva statunitense dev'essere

²¹ R.C. BROWN, *United States: Industrial Relations Profile*, <https://www.eurofound.europa.eu>, ultimo accesso 21.03.2021.

²² *The Employment Situation – December 2020*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 21.03.2021.

²³ S. ESTREICHER, *Global Issues in Labor Law*, Thomson/Foundation Press, New York, 2007, p. 180.

compresa l'innovata fortuna degli strumenti di regolazione unilaterale oppure legislativa del rapporto di lavoro²⁴, come testimoniato, ad esempio, dal movimento “*Fight for \$15*”²⁵.

La struttura della contrattazione collettiva statunitense, intesa come fonte regolatrice del rapporto di lavoro subordinato ma anche quale insieme di rapporti negoziali tra le parti delle relazioni industriali, dev'essere in conclusione compresa nei seguenti termini. Il *collective bargaining* ha una copertura piuttosto modesta ed è essenzialmente decentrata. È al contempo fortemente incisiva ed efficace, può contare su istituti di coinvolgimento sindacale ed è estremamente istituzionalizzata.

Tenendo presente le suddette caratteristiche della struttura contrattuale USA, nel prosieguo del capitolo si dirà nel dettaglio quale sia la disciplina del processo disegnato dal *National Labor Relations Act*, che porta all'individuazione del rappresentante sindacale e, di conseguenza, alla conclusione – o alla mancata stipula – di un *collective bargaining agreement*.

2. La costituzione della rappresentanza sindacale

Il prerequisito fondamentale per la costituzione della rappresentanza sindacale è la “*unionization*”: sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti in una determinata realtà aziendale o sua articolazione.

Per poter comprendere il funzionamento del procedimento della contrattazione, è anzitutto necessario evidenziare quali siano le ragioni per cui il singolo lavoratore intende avvalersi della rappresentanza sindacale. La dottrina delle relazioni industriali ha evidenziato come le condizioni necessarie in tal senso possano essere: a) Una forte insoddisfazione per le condizioni di lavoro applicate dal datore di lavoro; b) La fiducia nella capacità sindacale di migliorare le stesse; c) La disponibilità ad ignorare o soprassedere agli stereotipi negativi sui sindacati presenti nell'opinione pubblica statunitense. Si evidenzia in particolare come, anche in ragione della dimensione soprattutto aziendale delle relazioni industriali USA, l'intenzione di organizzarsi in sindacati sia espressione di un'insoddisfazione, non solo per le condizioni lavorative ma anche sulle capacità decisionali del *management* aziendale. L'*unionization* in tal senso si fonda anche nella necessità di esercitare una maggior partecipazione nei processi decisionali dell'impresa²⁶.

Le esposte condizioni, pur necessarie per l'avvio del procedimento della contrattazione collettiva, non sono di per sé sufficienti. È proprio l'elevato grado di istituzionalizzazione del processo previsto dal *National Labor Relations Act* a qualificare l'avvio della contrattazione come un sotto-procedimento, all'esito del quale è individuato l'*exclusive representative* dei

²⁴ S. ESTREICHER, *Trade Unionism Under Globalization: The Demise of Voluntarism?*, in “Saint Louis University Law Journal”, 2010, v. 54, n. 2, p. 415.

²⁵ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

²⁶ Sul punto si veda R.B. FREEMAN, J. ROGERS, *What Do Workers Want?*, in *Employee Representation in the Emerging Workplace: Alternatives/Supplements to Collective Bargaining. Proceedings of the New York University 50th Annual Conference on Labor*, ed. S. ESTREICHER, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 1999.

lavoratori con cui il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare ma non di contrarre²⁷.

Detta circostanza ha due importanti conseguenze. Innanzitutto il *labor law* statunitense muove sempre dal presupposto che non vi sia alcun sindacato o contratto collettivo applicabile al contratto di lavoro, salvo questo sia validamente stipulato secondo il *National Labor Relations Act* o altro *statute* applicabile²⁸. In secondo luogo, si evidenzia l'irrilevanza del fenomeno delle *minority union* o *members only union*, sindacati rappresentativi ma minoritari, i quali, pur legittimi, non possono imporre al datore di lavoro di sedersi al tavolo della trattativa sindacale. Circostanza, quest'ultima, non di poco conto se si considera che la contrattazione con un sindacato minoritario è idonea a favorire l'estensione delle tutele a tutti i lavoratori, non solo quelli rappresentati dal sindacato²⁹. Ciò spiega anche la sostanziale coincidenza tra lavoratori iscritti al sindacato e copertura della contrattazione collettiva statunitense, rispettivamente assestata all'10,3% e all'11,6% della forza lavoro. In Italia, in forza noti meccanismi di estensione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, a fronte di un associazionismo sindacale pari al 34,3%, la copertura contrattuale stimata è dell'80%³⁰.

Gli *step* tipici in cui si articola la suddetta sotto-procedura, approfonditi nei successivi paragrafi, sono i seguenti: 1) I lavoratori si rivolgono ad un sindacato per conoscere i propri diritti e chiedere supporto ad organizzarsi, oppure il sindacato si rivolge ai lavoratori per spiegare i loro diritti e offrire aiuto ad organizzarsi; 2) Il sindacato sensibilizza i lavoratori ad organizzarsi e chiede le loro firme sulle c.d. *authorization cards*; 3) Ottenuto un numero di *authorization cards* sufficiente a dimostrare un sostanziale appoggio dei lavoratori, il sindacato richiede di esserne riconosciuto quale rappresentante per la contrattazione (*bargaining agent*); 4) La *National Labor Relations Board* svolge un'istruttoria per determinare se vi siano gli estremi per indire un'elezione del rappresentante esclusivo per la contrattazione e definisce i confini della *bargaining unit*; 5) In caso affermativo o di accordo tra datore di lavoro e lavoratore, la NLRB ordina lo svolgimento delle elezioni; 6) Datore di lavoro e sindacato svolgono la campagna elettorale, entro i limiti imposti dalla *Board*, volti a preservare la neutralità degli elettori (*laboratory conditions*); 7) I funzionari della NLRB presiedono alle elezioni, svolte a scrutinio segreto; 8) Se il sindacato vince l'elezione acquista la qualità di *exclusive bargaining agent* con cui il datore di lavoro ha l'obbligo di incontrarsi per iniziare la concertazione; se l'elezione è vinta dal datore di lavoro non ne potrà essere svolta una ulteriore prima di 12 mesi³¹.

La disciplina dell'avvio della contrattazione collettiva nell'ambito di applicazione del

²⁷ 29 USC § 158 (d). Si veda anche, più ampiamente sul dovere di contrattare collettivamente *infra* Cap. I, Sez. III, §§ 1.1, 1.2.

²⁸ R.N. BLOCK, *Bargaining for Competitiveness: Law, Research, and Case Studies*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, 2003, p. 17.

²⁹ L. COMPA, *Careful What You Wish For: A Critical Appraisal of Proposals to Rebuild the Labor Movement*, in "New Labor Forum", 2015, v. 24, n. 3, p. 12.

³⁰ *Collective Bargaining Coverage, Trade Union Density*, <https://stats.oecd.org>, ultimo accesso 21.03.2021.

³¹ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 158.

National Labor Relations Act è contenuta nella sua *Section 9*³², nonché nei regolamenti emanati dalla *National Labor Relations Board*³³. La procedura è imperniata attorno alla soluzione di una duplice questione: I lavoratori costituiscono una *bargaining unit* appropriata per la contrattazione collettiva? La loro organizzazione è idonea ad assumere la qualità di *exclusive bargaining agent*?

2.1. Individuazione della bargaining unit

Per poter acquistare la qualità di rappresentante esclusivo dei lavoratori, il sindacato, un gruppo di lavoratori, o anche solo un singolo lavoratore deve proporre un'istanza di rappresentanza alla NLRB³⁴. Prerequisito alla presentazione dell'istanza è dimostrare il sostegno di un "sostanziale numero" di lavoratori. Ciò avviene di norma mediante la raccolta di c.d. *authorization cards*, pur non richieste esplicitamente dal NLRA ma affermatesi nella prassi. Si tratta di un documento, generalmente in formato 3x5 pollici – l'equivalente di un quarto di foglio A4 – contenente la manifestazione di volontà dei lavoratori di essere rappresentati da una data organizzazione sindacale. In effetti, la forma di tale documento è libera sicché si ritengono ammissibili anche formati differenti da quelli menzionato (istanze, dichiarazioni in carta semplice, autorizzazioni, richieste)³⁵. Solitamente il linguaggio, più o meno formale, è il seguente:

AUTORIZZAZIONE ALLA RAPPRESENTANZA

Data

Io sottoscritto, ..., alle dipendenze di ..., con sede in ..., designo con la presente l'organizzazione sindacale ... quale mio rappresentante esclusivo per le finalità della contrattazione collettiva. La presente sostituisce altre autorizzazioni date in precedenza a qualsiasi persona o organizzazione.

[Dati anagrafici e di contatto del lavoratore]

[Dati del rapporto di lavoro]

Firma³⁶

Al di là del linguaggio letterale, l'*authorization card* ha per lo più la funzione di indicare la volontà di essere rappresentati dall'organizzazione dei lavoratori indicata e non comporta necessariamente l'affiliazione del lavoratore alla stessa. L'iscrizione al sindacato, potrà semmai essere contestuale o anche condizionata all'effettiva stipulazione di un contratto collettivo nell'unità produttiva. Per questo motivo, le *unions* talvolta offrono l'esenzione dal contributo per l'iscrizione ai lavoratori che sottoscrivano in loro favore l'*authorization card* quale mezzo

³² 29 USC § 159.

³³ 29 CFR §§ 100-103.

³⁴ Sono fatte salve le modalità di acquisizione della qualità di rappresentante esclusivo alternative all'elezione, di cui si darà conto *infra* § 2.3.

³⁵ D.A. DECENZO, S.P. ROBBINS, S.L. VERHULST, *Fundamentals of Human Resource Management*, 6th, Wiley, Hoboken, 2016, p. 315.

³⁶ *International Union of Electrical, etc., Workers v. NLRB*, 352 F.2d 361 (1965). Traduzione a cura dell'autore.

per facilitare la raccolta del consenso di un numero sufficiente di lavoratori. Questa prassi, come si può intuire, pone delle problematiche in tema di libertà sindacale, soprattutto negativa. Per questo motivo la Corte Suprema, con la sentenza *Savair*³⁷, ne ha condizionato la legittimità al mantenimento della gratuità fino al momento di effettiva stipula del contratto collettivo³⁸.

Pur libere nella forma e persino telematiche, le *authorization cards* devono comunque essere idonee a manifestare l'interesse di almeno il 30% dei lavoratori di essere rappresentati da una certa organizzazione sindacale. Questo aspetto è valutato rigorosamente dalla NLRB nel momento in cui istruisce l'istanza per la rappresentanza. Il principio, innanzitutto, è una presunzione di validità delle *cards*, a meno che non vi siano ragioni obiettive per dubitarne. A tal fine la *Board* si limita ad un esame formale, volto a riconoscere esclusivamente irregolarità abnormi, quale la sottoscrizione di più deleghe ad opera della stessa mano. Non è svolto alcun raffronto con altre firme del lavoratore, né è richiesta la presentazione di documenti d'identità.

Le *authorization cards* sono comunque esaminate sotto quattro profili. Il primo è quello della *designation*. Le stesse devono infatti essere lette ed interpretate anche in senso ampio, purché siano idonee ad individuare il sindacato prescelto. Ad esempio le autorizzazioni concesse alla confederazione sono ritenute idonee ad esprimere la preferenza per il sindacato locale o di categoria e viceversa. Non sono invece considerate valide le deleghe in bianco.

Il secondo parametro di valutazione delle *cards* è la *data*, che dev'essere almeno contestuale alla presentazione dell'istanza e mai successiva. A tal fine si ritiene sufficiente l'indicazione della data su ciascun foglio ma è preferibile una data in corrispondenza di ogni firma. Se la data non è stata indicata, è possibile provarla con una dichiarazione giurata (*affidavit*) anche successiva all'istanza.

La terza circostanza da valutare in termini di validità delle *cards* è la loro "age" – epoca di rilascio. Esse, in effetti, non hanno un termine e possono sempre essere sottoscritte nuovamente. Devono tuttavia necessariamente essere successive a determinati periodi in casi particolari. Ad esempio, se un sindacato è stato in precedenza riconosciuto come sostenuto dal datore di lavoro da una pronuncia della NLRB, per presentare un'istanza di rappresentanza deve allegare *cards* sottoscritte successivamente alla cessazione degli effetti del provvedimento.

L'ultimo parametro di valutazione è il *periodo*. Le deleghe devono essere idonee a provare il sostegno di un numero sostanziale di lavoratori in un dato momento storico. Solo in questo modo sarà possibile per la *Board* valutare il requisito del 30% della forza lavoro, specie nei casi di datori di lavoro con dimensioni occupazionali fluttuanti a seconda del ciclo produttivo³⁹.

Le *authorization cards*, si è detto, devono essere allegate all'istanza di rappresentanza, denominata, più correttamente "Showing of Interest", poiché, appunto, finalizzata a dimostrare

³⁷ *NLRB v. Savair Manufacturing Co.*, 414 U.S. 270 (1973).

³⁸ B.S. FELDBACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., p. 101.

³⁹ *National Labor Relations Board Casehandling Manual, Part Two, Representation Proceedings*, September 2020, § 11027.

che vi è un sufficiente interesse dei lavoratori ad intraprendere la contrattazione collettiva con il proprio datore di lavoro per il tramite dell'organizzazione o dell'individuo che la propone⁴⁰. L'istanza per ottenere l'indizione di un'elezione del rappresentante esclusivo è, tipicamente⁴¹, un “*RC Case*” o “*RC Petition – Certification of Representative*”, da presentare su formato apposito⁴² all'Ufficio Regionale della *NLRB* competente per territorio⁴³.

Oltre alla dimostrazione d'interesse dei lavoratori mediante *authorization cards*, il cuore dell'istanza per la rappresentanza è la dimostrazione che gli stessi, complessivamente considerati, costituiscono una *bargaining unit* appropriata. Essa è infatti non solamente il parametro matematico su cui misurare il sostegno di almeno il 30% della forza lavoro; è anche il perimetro del contratto collettivo che sarà eventualmente stipulato, nonché il suo possibile ambito di applicazione soggettivo.

Nel cercare di definire la nozione di *bargaining unit*, si deve rifuggire senz'altro la tentazione di una associazione al concetto di “unità produttiva”. Quest'ultimo è soprattutto un elemento oggettivo e riferito ad un'articolazione autonoma dell'impresa capace di realizzare una frazione di attività aziendale con connotati di indipendenza tecnica ed amministrativa⁴⁴. La *bargaining unit* è, al contrario, una nozione soggettiva, che individua un gruppo di lavoratori potenzialmente destinatari della rappresentanza sindacale. Più correttamente si riferisce ai loro posti di lavoro, poiché, in taluni settori, l'elevato *turnover*, potrebbe disgregare detta *unit*. Prima di indire l'elezione per la scelta del rappresentante esclusivo, dunque, la *NLRB* deve determinare se la *bargaining unit* proposta dall'organizzazione istante costituisca una *bargaining unit* “appropriata”. L'unità non deve infatti essere la migliore possibile o quella maggiormente funzionale. La questione sottoposta alla *Board* è, piuttosto, se sia una delle unità appropriate possibili⁴⁵.

L'individuazione della *bargaining unit* ha un impatto cruciale sulla contrattazione collettiva, dal momento che fissa la composizione dell'elettorato ed è idonea, di conseguenza, ad influenzare il risultato dell'elezione del rappresentante esclusivo. Di solito, il sindacato istante sottopone alla *NLRB* una *bargaining unit* che massimizza non solo le possibilità di ottenere il 30% delle *authorization cards*, ma anche quelle di vincere concretamente le elezioni. D'altro lato il datore di lavoro privilegerà l'inclusione nella *unit* di lavoratori meno disponibili

⁴⁰ *Ivi*, § 11020.

⁴¹ Altre questioni concernenti la rappresentanza sono la *RD Petition*, con cui si richiede di de-certificare un'organizzazione sindacale già riconosciuta come rappresentante esclusivo dalla *NLRB*, e la *RM Petition* con cui si richiede di essere riconosciuti rappresentante esclusivo per la contrattazione collettiva senza che sia indetta l'elezione. Esse saranno approfondite rispettivamente *infra* § 3. e § 2.3.

⁴² FORM *NLRB-502*, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 21.03.2021. Il formulario, debitamente compilato dev'essere presentato assieme alle *authorization cards* in forma telematica ovvero in originale.

⁴³ La *NLRB* è articolata in trentadue Uffici Regionali e trentatre sotto-regionali, ciascuno competente sulle questioni concernenti la rappresentanza nel proprio territorio.

⁴⁴ G. DE SIMONE, *Art. 18 l. n. 300 del 1970*, in *I Licenziamenti, Commentario*, Seconda Edizione, a cura di MAZZOTTA O., Giuffrè, Milano, 1999, p. 728.

⁴⁵ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 105.

all'*unionization*, in modo da minimizzare le *chances* di vittoria del sindacato⁴⁶.

La tensione tra interessi sindacali e datoriali, ma anche tra tipi di sindacalismo, si riflette nella giurisprudenza della *National Labor Relations Board* in tema di adeguatezza della *bargaining unit*. Il criterio tradizionale, attorno cui essa ruota, è il “*Community of Interest standard*”. Alla luce di questo le *bargaining units* proposte dai sindacati sono considerate appropriate valutando se i lavoratori siano organizzati in reparti separati o meno; abbiano diverse mansioni e formazione ed eseguano lavori differenti; siano funzionalmente integrati rispetto ad altri dipendenti dello stesso datore di lavoro; abbiano contatti frequenti con gli stessi; abbiano mansioni fungibili con essi; siano destinatari di diverse condizioni d’impiego e siano soggetti a differenti supervisori⁴⁷.

Nei primi anni di operatività della NLRB, il problema si era posto innanzitutto in termini di contrapposizione tra sindacalismo di categoria e di mestiere. Si trattava di definire, in particolare, se vi fosse una comunione d’interessi anche tra lavoratori appartenenti a diversi mestieri, pur alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, individuando quindi delle “*industrial bargaining units*”, oppure se al contrario esso non sussistesse, privilegiando delle “*craft bargaining units*”.

La prima ipotesi era sostenuta con forza dalla CIO, mentre la seconda dall’AFL, allora ancora distinte⁴⁸. All’epoca la *Board*, propendendo per la posizione della CIO, favoriva il riconoscimento di *bargaining units* ampie, che abbracciassero tutti i lavoratori alle dipendenze del medesimo *employer* e riscontrando un interesse comune a tutti i lavoratori appartenenti alla medesima “*industria*” o “*categoria*”. Si sviluppava così una contrattazione collettiva che, pur limitata a livello aziendale, aveva un ampio respiro, disciplinando uniformemente più figure professionali rientranti nel medesimo settore produttivo. Il *Taft-Hartley Act*, nell’emendare il NLRA, ha limitato in concreto la possibilità sopra esposta, disponendo che la NLRB non possa qualificare come inappropriata per la contrattazione collettiva l’unità proposta dal sindacato, muovendo solamente dal presupposto che, in precedenza, è stata riconosciuta come appropriata un’unità più ampia⁴⁹.

In concreto ciò ha comportato un certo declino delle *bargaining units* di categoria e favorito le *bargaining units* di mestiere. In linea di principio, quando più sindacati sottopongono al giudizio della NLRB *bargaining units* che comprendono anche solo parzialmente i medesimi lavoratori, sono questi ultimi a poter scegliere quella maggiormente appropriata⁵⁰. In teoria questo potrebbe consentire ad alcuni gruppi di mestiere di chiedere di costituire una *unit* separata rispetto ad una più ampia di categoria. Nella pratica ciò raramente avviene: la NLRB adotta un criterio multi-fattore che rende difficoltosa la separazione dei mestieri dalla categoria.

⁴⁶ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 162.

⁴⁷ *United Operations Inc.*, 338 NLRB 123 (2002).

⁴⁸ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 2.3.

⁴⁹ 29 USC § 159 (b)(2).

⁵⁰ *Globe Machine Stamping Co.*, 3 NLRB 294 (1937).

È infatti richiesta una prova rigorosa che l'interesse del mestiere è stato sistematicamente ignorato nella *bargaining unit* di categoria⁵¹.

La recentissima giurisprudenza della NLRB in tema di “*Community of Interest*”, si è tuttavia incentrata sulla soluzione del conflitto tra l'interesse dei sindacati alla designazione di *bargaining units* di ridotte dimensioni, e quello della parte datoriale ad ampliarla quanto più possibile. Da un lato infatti le “*micro-units*” facilitano la sindacalizzazione sul luogo di lavoro, agevolando il raggiungimento del 30% delle *authorization cards* e la vittoria dell'elezione. D'altro lato esse espongono il datore di lavoro al rischio di contrattare molteplici “*micro-contracts*”, portando alla frammentazione delle condizioni di lavoro applicabili in azienda. La *National Labor Relations Board*, i cui membri, come si è detto, sono di nomina politica⁵², ha risolto la questione secondo linee sostanzialmente partigiane, propendendo per l'interpretazione favorevole ai sindacati nei momenti di composizione a maggioranza democratica, e per quella favorevole ai datori di lavoro quando vi era una maggioranza repubblicana⁵³.

Nel 2011, essendo composta da una maggioranza di membri nominati dal Presidente Obama, la NLRB ha suscitato le critiche della destra conservatrice con la decisione *Specialty Healthcare*. Il caso ha riguardato l'istanza di rappresentanza presentata dal Distretto 9 del sindacato *United Steelworkers* per l'elezione del rappresentante esclusivo dei lavoratori alle dipendenze di una casa di cura privata a Mobile, Alabama. In particolare, la *union* individua quale *bargaining unit* i 53 infermieri professionali in forza alla *Specialty Healthcare*, mentre il datore di lavoro richiede che essa ricomprenda anche 33 lavoratori con mansioni di servizio e manutenzione. La Board dà ragione al sindacato, affermando:

«[...] nei casi in cui una parte eccepisca l'inadeguatezza della *bargaining unit* designata nell'istanza, la quale contiene lavoratori certamente identificabili come gruppo che condivide una *community of interest*, lamentando esclusivamente che non includa altri lavoratori, essa ha l'onere di provare che i lavoratori esclusi condividono un preponderante *community of interest* con i lavoratori inclusi»⁵⁴.

Il precedente così espresso, gravoso in termini di onere probatorio per i datori di lavoro, è stato disconosciuto (“*overruled*”) dalla NLRB composta a maggioranza da membri nominati dall'amministrazione Trump. Nel caso *PCC Structural* del 2017⁵⁵, infatti, essa ha riaffermato un approccio tradizionale al “*Community of Interest Standard*”, riservando a sé il ruolo di valutare l'interesse di tutti i lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro, sia quelli inclusi nella *bargaining unit* proposta dal sindacato, sia quelli esclusi. Non sarebbe quindi più necessaria la prova datoriale di un “preponderante” *community of interest* tra lavoratori per ottenerne l'inclusione nella *bargaining unit*, essendo la valutazione riservata d'ufficio alla

⁵¹ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 107.

⁵² *Supra* Cap. II, Sez. I, § 4.

⁵³ W.H. HALLER, *Tempest in a Bedpan? The Specialty Healthcare Controversy*, in “ABA Journal of Labor & Employment Law”, 2014, v. 29, n.3, p. 466.

⁵⁴ *Specialty Health Care and Rehabilitation Center of Mobile*, 357 NLRB 934 (2011). Traduzione a cura dell'autore.

⁵⁵ *PCC Structural Inc.*, 365 NLRB 160 (2017).

NLRB⁵⁶.

Il principio è stato da questa ulteriormente chiarito nel caso *The Boeing Company* del 2019. In esso la *Board* adotta uno “*Three Step Process*”, un procedimento in tre passi, quale guida per la soluzione dell’appropriatezza della *bargaining unit*. Lo “*Step One*” denominato “*Shared Interests within the Petitioned-For Unit*” è volto a verificare l’esistenza di una comunione di interessi interna alla *bargaining unit* proposta dal sindacato istante, secondo la nozione tradizionale di “*Community of Interest*”. Se non è ritenuto sussistente, la NLRB non procede oltre, la dichiara inappropriata e non si dà luogo all’elezione del rappresentante esclusivo. Nel secondo *step*, il “*Shared Interests with the Excluded Employees*” la *Board* valuta i possibili interessi condivisi tra lavoratori esclusi ed inclusi nella *bargaining unit* sottoposta ad essa. Se non ritiene che essi siano significativamente differenti, l’unità non è appropriata per la contrattazione collettiva. L’ultimo *step* è lo “*Special Unit Rules*” necessario per verificare se vi siano nella giurisprudenza della *National Labor Relations Board* criteri speciali adottati nell’individuazione di particolari tipi di *bargaining units*⁵⁷.

La NLRB, infatti, accanto al “*Community of Interest*” *standard* ha elaborato una ricca giurisprudenza volta a tener conto di alcune circostanze peculiari di singole realtà produttive. Senza pretesa di esaustività, si menzioneranno di seguito le più significative.

Innanzitutto si è posto il caso delle imprese multi-localizzate, spesso grandi catene del commercio al dettaglio. In questi casi la *Board* ha elaborato in via giurisprudenziale una presunzione di adeguatezza delle *bargaining units* costituite da tutti i lavoratori impiegati in un unico negozio della catena (“*Single Location Presumption*”). Detta presunzione sarebbe vincibile esclusivamente nel caso in cui due o più sedi siano vicine, con un elevato tasso di interscambio di lavoratori ed assoggettate agli stessi responsabili o alle medesime politiche di gestione del personale. Nel 1995 la NLRB ha presentato la proposta di codificare la giurisprudenza in argomento all’interno delle proprie regolamentazioni amministrative ma, a causa dell’opposizione del Congresso, la ha ritirata⁵⁸.

Il potere della *National Labor Relations Board* di elaborare regolamenti amministrativi in luogo di precedenti vincolanti era stato, in ogni caso, riconosciuto all’unanimità dalla Corte Suprema USA⁵⁹. Il caso ha riguardato l’emanazione di un regolamento amministrativo in tema di “*acute health-care facility*”. In queste strutture ospedaliere per il trattamento di patologie in fase acuta⁶⁰ la NLRB ha predeterminato l’esistenza di otto *bargaining units* appropriate, purché composte da almeno cinque lavoratori. Si tratta di una distinzione “di mestiere”, poiché prevede

⁵⁶ E. TORPHY-DONZELLA, F.W. ONG, *Employment Law Deskbook*, Matthew Bender, Newark, 2020, p. 1078.

⁵⁷ *The Boeing Company*, 368 NLRB 67 (2019).

⁵⁸ J.M. KOZAK, *The NLRB's Proposed Rule on the Appropriateness of Single Location Bargaining Units: Clarity and Predictability, But Has Anything Changed?*, in “*Hofstra Labor and Employment Journal*”, 1995, v. 14, n. 1, p. 318.

⁵⁹ *American Hospital Association v. NLRB*, 499 U.S. 606 (1991).

⁶⁰ Nelle case di cura riabilitative o di lungodegenza continua a trovare applicazione il “*Community of Interest*” *standard* come visto nel caso *Specialty Health Care*.

unità separate per ciascuna delle seguenti mansioni: infermieri professionali, medici, altri professionisti sanitari, tecnici sanitari, manutentori specializzati, impiegati amministrativi, guardie giurate, altri lavoratori con mansioni d'ordine⁶¹.

Un ulteriore criterio speciale è stato definito dalla *Board* in tema di “*accretion*”, letteralmente “accrescimento” della *bargaining unit*. Esso è volto a risolvere la questione della possibile inclusione di lavoratori sopraggiunti in un momento successivo rispetto a quello in cui la stessa è stata definita come appropriata dalla NLRB. La dottrina dell’*accretion* consente che detti lavoratori siano beneficiari del medesimo rappresentante esclusivo già designato, anche se non hanno partecipato alla sua elezione e non hanno sottoscritto alcuna *authorization card*. Secondo la giurisprudenza della *National Labor Relations Board*, onde contemperare l’esigenza di stabilità dell’*unit* con la libertà sindacale dei lavoratori coinvolti, ciò sarebbe possibile esclusivamente nel caso in cui sia provato una comunione di interessi preponderante, siano un numero relativamente limitato e non abbiano una separata identità di gruppo rispetto alla *bargaining unit*⁶².

Un ultimo parametro speciale definito dalla NLRB in tema di *appropriate bargaining unit* è quello relativo al “*joint employment*”. Si tratta del caso in cui un lavoratore o, più correttamente un gruppo di lavoratori, possano essere considerati alle dipendenze di più datori di lavoro per quanto attiene al controllo della prestazione lavorativa, delle condizioni di lavoro e, di conseguenza, della contrattazione collettiva. Si pensi soprattutto ai lavoratori somministrati, agli appalti di servizi e persino ai contratti di *franchise*⁶³. In tutti questi casi si è posto il problema se questi lavoratori possano costituire una *bargaining unit* e, di conseguenza, contrattare assieme ai dipendenti dell’imprenditore a cui forniscono la propria prestazione lavorativa. La questione è stata, ancora una volta, oggetto di recentissima contesa politica, con la NLRB che ha mutato più volte orientamento di pari passo rispetto al cambio di maggioranza dei propri componenti.

I profili dibattuti sono principalmente due: i criteri di individuazione del *joint employment* e la costituzione di *appropriate bargaining unit* nel contesto del *joint employment*. Il primo, fino agli anni Ottanta è stato risolto affermando che vi fosse *joint employment* ogni volta che un’impresa utilizzatrice esercita un controllo attuale e diretto sulle condizioni di lavoro dei lavoratori, anche non formalmente alle proprie dipendenze. Nel 2015, tuttavia, la NLRB della presidenza Obama ha cambiato approccio nel caso *Brown Ferris Industries of California (BFI-CA)*. Essa ha sostenuto che, per definire sussistente un rapporto di *joint employment*, non è necessario provare l’esercizio di un potere di controllo sulla prestazione lavorativa, essendo sufficiente la possibilità teorica di esercitarlo. Sarebbe pertanto possibile

⁶¹ 29 CFR § 103.30.

⁶² M.J. FRANK, *Accretion Elections: Making Employee Choice Paramount*, in “University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law”, 2002, v. 5, n. 1, p. 107.

⁶³ J. SLATER, *Some Problems with NLRA Coverage: Independent Contractors and Joint Employment*, in *U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, eds. R. BALES, C. GARDEN, Cambridge University Press, Cambridge, 2020, p. 124.

provare un controllo a carattere indiretto o anche solo potenziale delle condizioni di lavoro⁶⁴.

Con il cambio della composizione della *Board* sotto l'amministrazione Trump, si è immediatamente superato il precedente fissato in *BFI-CA*, mediante un atto di regolamentazione amministrativa, emanato, dopo alterne vicende⁶⁵, nel febbraio 2020. Nel complesso articolato, in vigore da aprile 2020, la NLRB ha ripristinato il parametro del controllo “*diretto ed effettivo*” come condizione per il *joint employment*. Non solo: ha stabilito che in ogni caso l'onere della prova ricada sul lavoratore o l'associazione sindacale che ne richiede il riconoscimento. Quanto al controllo indiretto, esso è rilevante esclusivamente in funzione di corroborare la prova, già raggiunta, di un controllo diretto sulle condizioni di lavoro⁶⁶.

Il secondo motivo di contrasto è la possibilità di costituire un'unica *bargaining unit*, quando si fosse riusciti a provarne l'esistenza sulla base dei parametri appena esposti. Anche in questo caso vi sono stati alcuni contrasti tra le diverse maggioranze succedutesi alla NLRB nei primi anni del secolo. Fino al 2000 la *Board* considerava appropriate le *bargaining units* composte da impiegati in situazione di *joint employment* esclusivamente in presenza del consenso di entrambi i datori di lavoro. Nella pronuncia *Sturgis*⁶⁷ tuttavia è stata riconosciuta la possibilità di individuare una *bargaining unit* unica anche senza l'assenso di quest'ultimi. Essa è composta da lavoratori somministrati e lavoratori alle dipendenze dell'utilizzatore solamente se vi è una supervisione almeno parziale di quest'ultimo sui primi. Detto orientamento, pur brevemente disconosciuto sotto la NLRB della Presidenza Bush Jr, è stato riaffermato nel 2016⁶⁸.

2.2. L'elezione del rappresentante esclusivo

La *petition for representation* fondata sulle *authorization cards* e sull'individuazione della *bargaining unit* secondo le regole appena esposte è presentata formalmente all'articolazione regionale della NLRB competente per territorio. L'esito della procedura, in questa fase, non è l'individuazione del rappresentante esclusivo ma la possibilità di indire la sua elezione. Di conseguenza, l'Ufficio Regionale valuta in via preliminare se le parti siano disponibili a raggiungere un accordo sull'esperimento delle procedure elettorali. In caso affermativo la *Board* fissa una “*stip*” (“*stipulated election*”) e si dà luogo alle relative operazioni⁶⁹.

⁶⁴ *Brown Ferries Industries of California*, 362 NLRB 186 (2015).

⁶⁵ Inizialmente la NLRB aveva proceduto ad un *overruling* di *Brown Ferries* con la pronuncia *Hy-Brand Industrial Contractors*, 362 NLRB 186 (2015). Successivamente la pronuncia è stata ritirata (“*vacated*”) dalla stessa *Board* sulla base della mancata astensione di uno dei membri del collegio per un conflitto d'interesse nel caso.

⁶⁶ 29 CFR § 103.40.

⁶⁷ *M.B. Sturgis Inc.*, 343 NLRB 659 (2004).

⁶⁸ *Miller & Anderson Inc.*, 364 NLRB 36 (2016).

⁶⁹ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., § 11080.

In caso negativo, l'Ufficio Regionale della NLRB deve indire l'elezione del rappresentante esclusivo, a meno che il datore di lavoro non presenti eccezioni di legittimità o di merito, da trattarsi in udienza orale⁷⁰. Le principali di queste riguardano l'appropriatezza della *bargaining unit* per le finalità della contrattazione collettiva e la sussistenza dell'appoggio al sindacato da parte del 30% dei lavoratori che ne fanno parte. Queste sono risolte secondo gli *standard* interpretativi già esposti (*supra* § 2.1).

Anche ammessa la loro soluzione in senso affermativo, le parti, ma anche la *Board* d'ufficio, possono rilevare ulteriori eccezioni, denominate *Question Concerning Representation* (QCR), "Questioni Sulla Rappresentanza"⁷¹.

La prima di esse, il "*blocking charge*", è stata stabilita dalle regole di procedura della NLRB. Si verifica nel caso in cui datore di lavoro o sindacato abbiano presentato un'istanza volta a reprimere una *unfair labor practice*⁷² della controparte. In questi casi la NLRB differisce lo svolgimento dell'elezione fino alla soluzione del procedimento in tema di ULP, assumendo che il risultato dell'elezione ne sarebbe turbato. Proprio alla luce del possibile utilizzo dilatorio dei procedimenti in tema di ULP, la NLRB ha valutato di mutare la dottrina del *blocking charge* procedendo all'elezione anche in loro pendenza ma consentendo lo spoglio dei voti solo successivamente alla loro definizione. Nel caso in cui la parte che ha denunciato la ULP prevalga nell'elezione, non si dà luogo all'esame della stessa poiché si ritiene cessata la materia del contendere. In caso contrario la NLRB ne valuta il merito e determina se essa sia stata sufficientemente grave da compromettere l'esito delle elezioni⁷³. L'emanazione della regolamentazione della *blocking charge*, differita a causa dell'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2, è infine entrata in vigore il 31 luglio 2020⁷⁴.

Un ulteriore tipo di QCR è prevista dal NLRA come emendato dal *Taft-Hatley Act*. È la c.d. "*election bar*" che impedisce di riproporre l'istanza di elezione del rappresentante esclusivo prima che sia trascorso un anno dalla precedente⁷⁵. La giurisprudenza della NLRB ne ha notevolmente ampliato la portata, elaborando la dottrina della "*certification bar*"⁷⁶, in virtù della quale l'istanza non è neppure proponibile quando non sia passato almeno un anno dalla *certificazione*⁷⁷ del rappresentante esclusivo. Ciò consente alla *union* certificata di godere di almeno un anno di tempo per poter esercitare effettivamente la propria funzione. Se si aderisse alla semplice dottrina della *election bar*, infatti, il datore di lavoro potrebbe adottare tecniche dilatorie per sottrarsi alla contrattazione, ad esempio impugnando i risultati dell'elezione su basi pretestuose al solo scopo di tardare la certificazione del rappresentante esclusivo in attesa

⁷⁰ *Ivi*, §§ 11180-11248.

⁷¹ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p 110.

⁷² *Supra* Cap. I, Sez. II, §§ 3.2-3.3.

⁷³ H. HARPER, S. ESTREICHER, K. GRIFFITH, *Labor Law: Cases, Materials, and Problems*, cit. p. 332.

⁷⁴ 29 CFR § 103.20.

⁷⁵ 29 USC § 159 (c)(3).

⁷⁶ *Brooks v. NLRB*, 348 U.S. 96 (1954).

⁷⁷ *Infra* § 2.3.

che sia indetta una nuova elezione⁷⁸.

La terza QCR, terreno anch'essa di aspro scontro politico, è la “*voluntary recognition bar*”. In sua virtù una parte può opporsi all'indizione dell'elezione del rappresentante esclusivo quando il datore di lavoro abbia volontariamente riconosciuto l'esistenza di un rappresentante esclusivo all'interno della *bargaining unit*⁷⁹. Essa, tradizionalmente, operava entro un termine maggiormente elastico rispetto alla *certification bar*, impedendo l'elezione del rappresentante esclusivo prima che fosse passato un *tempo ragionevole* dal riconoscimento volontario da parte del datore di lavoro.

Nel 2007⁸⁰, tuttavia, la NLRB ha consentito la presentazione di istanze volte ad ottenere l'indizione delle elezioni, purché pervenute entro i 45 giorni decorrenti dalla notifica della *voluntary recognition* da parte del datore di lavoro. Nel 2011, la *Board* a maggioranza democratica ha ripristinato l'interpretazione classica delle *voluntary recognition bar*, riaffermando il principio del termine *ragionevole*, individuandolo solitamente in sei mesi⁸¹. Nel 2020 la NLRB di Trump è intervenuta sulla materia con una regolamentazione a livello amministrativo, ripristinando di fatto l'obbligo di notifica ai lavoratori del riconoscimento volontario ed il termine di 45 giorni per proporre l'istanza di elezione. Scaduto detto termine, la NLRB rigetta l'istanza⁸².

L'ultima eccezione proponibile alla NLRB in tema di rappresentanza è la “*contract bar*”. In base ad essa non possono essere proposte istanze per l'elezione del rappresentante esclusivo durante tutta la vigenza di un contratto collettivo. In buona sostanza, qualora nella *bargaining unit* sia presente un rappresentante esclusivo che sia riuscito a stipulare con il datore di lavoro un *collective bargaining agreement*, non possono darsi luogo nuove elezioni se non nei 90 giorni antecedenti la scadenza del contratto.

La giurisprudenza della NLRB, confortata dalla Corte Suprema degli Stati Uniti⁸³, presume infatti che per tutta la durata del contratto, e fino ad un massimo di tre anni, il sindacato che lo ha concluso dev'essere presunto, senza possibilità di prova contraria, come maggioritario tra i lavoratori della *bargaining unit*. Se al termine dei tre anni il datore di lavoro ed il sindacato si accordano sul rinnovo del contratto, si estende anche la durata del *contract bar*, potenzialmente fino a tre ulteriori anni e così di seguito. Ciò favorisce una certa conservazione dello *status quo* nella *bargaining unit*, specie nei casi in cui vi sia una forte concordia nelle relazioni industriali. Ciò anche nei casi in cui il sindacato abbia nei fatti perso la sua capacità rappresentativa. La NLRB interpreta piuttosto rigidamente la *contract bar*. La disapplica infatti

⁷⁸ J.R. BELLACE, *Union Decertification under NLRA*, in “Chicago-Kent Law Review”, 1981, v. 57, n. 3, p. 658.

⁷⁹ Si tratta di una modalità di scelta del rappresentante esclusivo alternativa alla sua elezione, di cui si dirà a breve (*infra* § 2.3).

⁸⁰ *Dana Corp.*, 351 NLRB 434 (2007).

⁸¹ N.L. MACEY, *Proposals to Reinstate the Voluntary Recognition Bar and Rein in Captive Audience Speeches: A Rationale for Change at the National Labor Relations Board*, in “Indiana Law Journal”, 2012, v. 87, n. 1, p. 182.

⁸² 29 CFR § 103.21.

⁸³ *Auciello Iron Works Inc. v. NLRB*, 517 U.S. 781 (1996).

solamente quando la *union* subisca una scissione sostanziale, si estingua o espliciti il proprio disinteresse nel rappresentare i lavoratori nella *unit*. Non opera tuttavia nel caso in cui vi siano fondamentali mutamenti nella composizione di quest'ultima, ad esempio per un significativo incremento della forza lavoro⁸⁴. Anche la *contract bar* è piuttosto controversa, tanto che la NLRB sta espressamente considerando la possibilità di mutare orientamento⁸⁵.

Se l'Ufficio Regionale della NLRB ritiene sussistente una QCR, non ravvisa l'appropriatezza della *bargaining unit* o non ritiene provato il sostegno alla *union* di almeno il 30% dei suoi componenti, rigetta (“*dismiss*”) la *representation petition*. In caso contrario emette una “*direction of election*” con la quale fissa la data e le modalità dell'elezione del rappresentante esclusivo oltre ai requisiti di elettorato attivo⁸⁶. La decisione dell'Ufficio Regionale è impugnabile di fronte alla NLRB entro dieci giorni, tuttavia il ricorso non sospende l'esecuzione del provvedimento. Nel caso in cui la NLRB non esprima una decisione prima delle operazioni elettorali, i voti che potrebbero esserne influenzati non sono scrutinati fino all'emanazione della stessa⁸⁷.

Nei procedimenti in tema di rappresentanza qui in esame, la decisione della NLRB sull'impugnazione del provvedimento dell'Ufficio Regionale non può formare oggetto di sindacato giurisdizionale diretto. Per questo motivo, la sua determinazione potrà essere appellata avanti al giudice federale esclusivamente in via indiretta, quando, cioè, una delle parti rifiuti di ottemperare alla stessa e la controparte lamenti una *unfair labor practice*. La giurisdizione federale in tema di relazioni industriali è infatti esplicitamente prevista dal NLRB quale appello contro le decisioni della NLRB in merito alle ULPs⁸⁸.

Per impugnare alla *Court of Appeals* federale la decisione sulla rappresentanza assunta dalla NLRB sarà pertanto necessario che la parte soccombente rifiuti di eseguirla, commettendo in tal modo una *unfair labor practice*. A questo punto dovrà essere esperito tutto il relativo procedimento davanti alla NLRB⁸⁹ e solo successivamente si potrà agire in giudizio, secondo le regole di procedura federale applicabili⁹⁰.

Nell'ottica del NLRA, la sottrazione delle questioni sulla rappresentanza al diretto sindacato giurisdizionale era intesa a rimuovere l'ostacolo alla contrattazione collettiva derivante da possibili appelli dilatori. Sotto un profilo pratico, tuttavia, il sistema del ricorso indiretto ha sortito proprio l'effetto non desiderato dal legislatore. Si pensi, ad esempio, al caso di una *direction of election* cui il datore di lavoro intenda opporsi sulla base di questioni relative alla rappresentanza sottoposte infruttuosamente alla NLRB. L'*employer* può a questo punto

⁸⁴ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p 110.

⁸⁵ *NLRB Extends Time for Submitting Briefs Regarding Contract-Bar Doctrine*, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 21.03.2021.

⁸⁶ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., § 11273.

⁸⁷ *Ivi*, § 11274.

⁸⁸ 29 USC § 160 (e)(f).

⁸⁹ *Infra* Cap. II, Sez. III, § 4.2.

⁹⁰ S.B. GOLDBERG, *District Court Review of NLRB Representation Proceedings*, in “*Indiana Law Journal*”, 1967, v. 42, n. 4, p. 456.

disattendere il risultato delle elezioni rifiutando – semplicemente – di contrattare con il rappresentante esclusivo eventualmente certificato. Ciò chiaramente costituisce una *unfair labor practice* che sarà onere del sindacato lamentare mediante ricorso alla NLRB. Solo a seguito della soccombenza in quest'ultimo procedimento il datore di lavoro potrà ricorrere alla *Court of Appeals* (ed in seguito alla Corte Suprema USA), avendo nel frattempo, e potenzialmente per anni, evitato di sedersi al tavolo della contrattazione⁹¹.

Tale impostazione rivela in effetti il limite della mancanza di copertura costituzionale dei diritti sindacali negli Stati Uniti. Se questa fosse presente, infatti, il ricorso diretto sarebbe stato facilmente riconosciuto in via giurisprudenziale dalla Corte Suprema, nell'esercizio del sindacato di costituzionalità⁹².

L'impossibilità di ricorso giurisdizionale diretto sulle determinazioni della NLRB in tema di rappresentanza grava, inoltre, in modo asimmetrico sulle parti sociali. Quando fosse il sindacato ad essere soccombente, infatti, esso potrebbe semplicemente utilizzare strumenti di conflitto collettivo ed attendere di essere convenuto dal datore di lavoro in un procedimento di *unfair labor practice*⁹³.

Ipotizzando comunque l'esito favorevole del processo di *unionization*, culminato con una *direction of election* della NLRB, si apre il periodo della campagna elettorale, in cui le parti sociali si appellano ai lavoratori compresi nella *bargainig unit* perché esprimano un voto a sé favorevole.

Le pratiche adottate dalle parti sociali nella campagna elettorale sono di principio libere. Generalmente il sindacato opera attraverso *orgainzers*, membri professionali dell'associazione che vengono inviati nelle singole *bargaining units* dove sono in corso le elezioni. A questi si aggiungono lavoratori appartenenti alle *units* che sono reclutati per assisterli nelle operazioni di campagna. L'azione di persuasione del sindacato si svolge principalmente attraverso assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e dei locali di proprietà del datore di lavoro, in sale conferenze locali o parrocchiali⁹⁴. Il datore di lavoro ha limitatissimi doveri nell'agevolare il contatto tra il sindacato ed i lavoratori, non essendo affatto tenuto a mettere a loro disposizione spazi, neppure al di fuori delle aree di produzione (es. mense, sale di ristoro) o per periodi di tempo limitato⁹⁵.

Il datore di lavoro non è neppure tenuto a garantire che vi sia simmetria tra le proprie

⁹¹ R. IAFOLLA, *Limited Options for Unions When Labor Board Nixes Election Win*, Bloomberg Law, 20.09.2019.

⁹² Al contrario la Corte, nel caso *AFL v. NRLB*, 308 U.S. 401 (1940), ha risolto la questione in termini di giurisdizione federale. La questione di incostituzionalità del NLRA, nella parte in cui priva il sindacato del diritto di contrattare senza *due process of law*, è stata ritenuta insussistente, poiché le corti federali erano *ab origine* prive di giurisdizione sulla questione.

⁹³ R. IAFOLLA, *Limited Options for Unions When Labor Board Nixes Election Win*, *ivi*. A quel punto il datore di lavoro potrebbe limitarsi ad ignorare la condotta del sindacato, magari assumendo lavoratori in sostituzione degli scioperanti.

⁹⁴ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 159.

⁹⁵ S. ESTREICHER, *“Easy In, Easy Out”: A Future for U.S. Workplace Representation*, in “Minnesota Law Review”, 2014, v. 98, n. 5, p. 1632.

interazioni con i lavoratori e quelle del sindacato⁹⁶. In un’ottica di *disclosure* tipica dell’ordinamento statunitense, ha il solo obbligo di mettere a disposizione della *union* i nominativi e gli indirizzi dei lavoratori appartenenti alla *bargaining unit*. La regola, espressa nel caso *Excelsior Underwear Inc.*⁹⁷, impone al datore di lavoro di consegnare all’Ufficio Regionale della NLRB la lista (“*Excelsior list*” per l’appunto) di tutti i lavoratori legittimati al voto nell’unità entro cinque giorni dalla *direction of election*. La lista è quindi trasmessa al sindacato che potrà utilizzarla per inviare convocazioni di assemblee o materiale informativo ai lavoratori⁹⁸. L’*Excelsior rule* è stata successivamente codificata, ampliando i dati oggetto di *disclosure*. A partire dal 2014, il datore di lavoro deve inoltre comunicare il nome completo dei lavoratori, la sede di lavoro, i turni, la classificazione professionale, l’indirizzo di domicilio, l’e-mail, il numero di telefono cellulare. La lista dev’essere consegnata in ordine alfabetico e su formato elettronico⁹⁹.

Anche il datore di lavoro è, in linea di principio, libero di svolgere attività di campagna elettorale in senso proprio. Può persino organizzare incontri con i lavoratori a frequenza obbligatoria, se svolti durante l’orario di lavoro. L’*employer* potrebbe comunque adottare prassi di semplice gestione del personale mirando ad eliminare le ragioni che hanno mosso i lavoratori alla *unionization*¹⁰⁰, ad esempio concedendo miglioramenti delle condizioni di lavoro unilateralmente ed adottando meccanismi di partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali¹⁰¹.

Il principio di libertà delle condotte tenute in campagna elettorale dalle parti sociali è ormai sostanzialmente residuale rispetto al complesso di regole di comportamento sviluppate dalla NLRB. Essa svolge un duplice controllo: da un lato sorveglia che le parti non commettano *unfair labor practice* durante tutto il periodo dell’elezione¹⁰²; d’altro lato ha elaborato la *General Shoe doctrine*, con l’intento di preservare la libertà di scelta dei lavoratori-elettori.

Nel caso *General Shoe* la *Board* ha riservato a sé il potere di sanzionare le condotte delle parti che, pur non integrando una ULP tipizzata dal NLRA, impediscono che l’elezione sia svolta in “*laboratory conditions*”. La nozione di quest’ultima dottrina è ben chiarita nella sua celebre enunciazione da parte della NLRB:

«Nei procedimenti in tema di elezioni, è compito della Board fornire un laboratorio in cui si possa svolgere un esperimento nelle condizioni più vicine all’ideale possibile, in modo da determinare la volontà dei lavoratori in modo inequivoco. È nostro compito stabilire dette condizioni; è altresì

⁹⁶ *NLRB v. United Steelworkers of America*, 357 U.S. 357 (1958).

⁹⁷ *Excelsior Underwear Inc.*, 156 NLRB 1236 (1966).

⁹⁸ D.P. TWOMEY, *Labor and Employment Law*, 15th, Cengage Learning, Mason, 2013, p. 112.

⁹⁹ 29 CFR § 102.62 (d). Nel luglio 2020 la NLRB dell’amministrazione Trump ha proposto di eliminare i dati personali dei lavoratori dalla *Excelsior list*, adducendo ragioni di tutela della *privacy*. La modifica delle regole di procedura, non è tuttavia entrata in vigore.

¹⁰⁰ *Supra* § 2.

¹⁰¹ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 159. Limiti a queste prassi datoriali sono comunque previsti dalla *Exchange Parts rule*, di cui si dirà tra breve.

¹⁰² *Supra* Cap. I, Sez. II, §§ 3.2-3.3. Il procedimento sanzionatorio è dettagliato *infra* Cap. II, Sez. III, § 4.1.

nostro dovere determinare se esse si siano realizzate. Quando, nei rari ed estremi casi in cui, gli standard sono troppo bassi, per nostra o altrui colpa, le necessarie condizioni di laboratorio non sono presenti e l'esperimento dev'essere ripetuto»¹⁰³.

La dottrina *General Shoe* permette alla NLRB di non certificare il risultato delle elezioni del rappresentante esclusivo, indipendentemente dal loro esito, quando riscontri una condotta che pregiudica lo svolgimento dell'elezione stessa in “*condizioni di laboratorio*”¹⁰⁴. La giurisprudenza della *Board* ha individuato molteplici condotte vietate sotto questo profilo, tipizzando nei fatti un complesso – pur non esaustivo – di attività e comportamenti vietati durante il periodo della campagna elettorale¹⁰⁵.

La NLRB ha elaborato specifiche limitazioni alla libertà di espressione delle parti sociali, nel caso in cui esse, impedendo la realizzazione delle *laboratory conditions* nella *bargaining unit*, costituiscano un'influenza impropria sulla libertà di scelta dei lavoratori.

La prima categoria di condotte vietate è relativa alle minacce del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori. Qualsiasi coercizione o minaccia nei confronti del lavoratore perché voti in una determinata direzione, costituisce, ovviamente, sia un'*unfair labor practice* sia una violazione delle *laboratory conditions*¹⁰⁶.

La giurisprudenza della NLRB si è quindi concentrata sulle affermazioni che, pur potenzialmente minacciose, si limitano a prospettare al lavoratore le conseguenze potenzialmente negative che deriverebbero dall'*unionization*. Si pensi al caso del datore di lavoro che comunichi la chiusura della sede aziendale come conseguenza dell'elezione del rappresentante esclusivo. La Corte Suprema USA ha risolto la questione nel senso di distinguere le minacce, sempre vietate, dalle prospettazioni che possono essere talvolta considerate legittime. In particolare, nel *landmark case NLRB v. Gissel Packing Co.*¹⁰⁷, la Corte ha stabilito che quest'ultime siano lecite quando «*accuratamente formulate sulla base di fatti oggettivi per trasmettere l'opinione del datore di lavoro circa le probabili e dimostrabili conseguenze*» dell'elezione del rappresentante esclusivo¹⁰⁸.

Un'ulteriore condotta datoriale potenzialmente illecita è costituita dallo svolgimento di interrogazioni e sondaggi tra i lavoratori in merito alle intenzioni di voto nell'elezione del rappresentante esclusivo. La NLRB, lungi dal vietare del tutto la pratica, ne ha fissato alcune garanzie che consentono lo svolgimento di indagini sulle intenzioni di voto. Si tratta delle

¹⁰³ *General Shoe Corp.*, 77 NLRB 224 (1962).

¹⁰⁴ M.D. MOBERLY, *Corrections Before Representing Elections: Restoring “Laboratory Conditions” by Repudiating Unfair Labor Practices*, in “University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law”, 2002, v. 4, n. 2, p. 379.

¹⁰⁵ *Peerless Plywood Co.*, 107 NLRB 427 (1953). Ad esempio la Board ritiene sempre illegittimo lo svolgimento di azioni di propaganda nelle 24 ore antecedenti lo svolgimento dell'elezione.

¹⁰⁶ 29 USC § 158 (a)(1).

¹⁰⁷ *NLRB v. Gissel Packing Co.*, 395 U.S. 575 (1969).

¹⁰⁸ M.J. BENNET, *Excessive Restrictions on Employers' Predictions During Union Representation Campaigns*, in “Marquette Law Review”, 1983, v. 66, n. 4, p. 792. Nei fatti la decisione della Corte traccia una linea molto sottile di demarcazione tra minaccia e prospettazione di una conseguenza negativa, per lo più fondata sulla formulazione della stessa.

quattro c.d. “*Struksnes*¹⁰⁹ *safeguards*”. Il sondaggio datoriale è perciò legittimo quando: a) Il suo unico scopo sia accertare se il sindacato è maggioritario tra i lavoratori; b) I lavoratori hanno ricevuto garanzie circa l’assenza di ripercussioni in relazione alle loro risposte e sono stati informati dello scopo dell’indagine; c) Il datore di lavoro non ha creato un ambiente ostile o coercitivo; d) È condotto a scrutinio segreto¹¹⁰.

In casi eccezionali, in campagna elettorale sono persino consentiti appelli a sentimenti di pregiudizio su base razziale o etnica. Nel caso *Sewell*¹¹¹, la NLRB ha ammesso la possibilità di svolgere considerazioni razziali che siano veritiere, non eccessivamente infiammatorie e strettamente inerenti all’elezione. Il principio espresso è applicato in senso fortemente restrittivo dalla *Board*, consentendo appelli alla solidarietà etnica o all’orgoglio nazionale, purché non esacerbino i sentimenti d’odio razziale e non creino in alcun modo condizioni che rendano impossibile un sobrio ed informato esercizio del diritto di voto¹¹². Anche un solo epiteto razziale sarebbe dunque idoneo a violare le *laboratory conditions*.

Del pari possono costituire interferenza con le condizioni di laboratorio in cui si deve svolgere l’elezione le dichiarazioni false, inaccurate, esagerate ed incontinenti. La giurisprudenza della NLRB sul punto è invero stata piuttosto contrastata. Essa è mossa dalla considerazione che, in un certo senso, questo tipo di linguaggio sia connaturato all’esistenza di un contesto quale la campagna elettorale. D’altro canto, inizialmente, essa ritiene che debbano ritenersi vietate le espressioni idonee in particolar modo ad influire sul libero svolgimento di un’elezione. La *Board* ha a lungo oscillato tra due possibili *standard*: uno maggiormente restrittivo della libertà d’espressione, uno fortemente liberale. Il primo, denominato *Hollywood Ceramics*¹¹³, afferma l’illegittimità della falsa dichiarazione o altro genere di tattica elettorale fraudolenta, che sia relativa ad un fatto vitale per l’elezione tanto da avere un impatto significativo sulla stessa. Con la seconda, enunciata per la prima volta nel caso *Shopping Kart*¹¹⁴, la NLRB ha rifiutato del tutto di esercitare un ruolo sulla veridicità o falsità delle affermazioni delle parti sociali in campagna elettorale e sull’idoneità delle stesse ad influire sull’elettorato¹¹⁵.

Nel quinquennio successivo a *Shopping Kart* la NLRB ha, dapprima, ripreso il proprio approccio restrittivo di *Hollywood Ceramics*. Se ne è poi nuovamente discostata nel caso *Midland National Life Insurance*¹¹⁶, riaffermando la propria intenzione di non intervenire nel merito della veridicità delle affermazioni espresse nel corso della campagna elettorale. *Midland*

¹⁰⁹ *Struksnes Construction Co.*, 165 NLRB 1062 (1967).

¹¹⁰ J.D. FRISBY JR, *Selected Campaign Tactics Permitted under the National Labor Relations Act*, in “Akron Law Review”, 1980, v. 13, n. 1, p. 124.

¹¹¹ *Sewell Manufacturing Co.*, 138 NLRB 66 (1962).

¹¹² K.R. WILLIAMS, *The Sewell Doctrine: A Constitutional Dilemma*, in “Louisiana Law Review”, 1973, v. 34, n. 1, p. 124.

¹¹³ *Hollywood Ceramics Co.*, 140 NLRB 221 (1962).

¹¹⁴ *Shopping Kart Food Market*, 228 NLRB 1311 (1977).

¹¹⁵ P.A. PATTERSON, *NLRB Permits False Campaign Statements in Union Representation Elections – Shopping Kart Food Market, Inc.*, in “De Paul Law Review”, 2015, v. 27, n. 2, p. 467.

¹¹⁶ *Midland National Life Insurance Co.*, 263 NLRB 127 (1982).

rimane oggi l'approccio utilizzato dalla *Board*, ma non è pacificamente accettata dalle Corti federali in sede di appello. In effetti non è infrequente che esse ritengano in ogni caso illegittime falsità talmente pervasive, estese ed artificiose da essere idonee ad indurre in errore i lavoratori nell'espressione del voto¹¹⁷.

Da ultimo, lo *standard* di *General Shoe* è utilizzato per limitare condotte potenzialmente corruttive dei lavoratori mediante promesse di concessioni o benefici, sia da parte datoriale che da parte sindacale. Sotto questo profilo il datore di lavoro non può legittimamente disporre unilateralmente miglioramenti delle condizioni di lavoro o dei salari se mosso dall'intento di influenzare l'esito dell'elezione del rappresentante esclusivo (*Exchange Parts rule*)¹¹⁸. Dette pratiche non inficiano la *laboratory condition* quando sarebbero state in ogni caso realizzate indipendentemente dal risultato dell'elezione e purché non utilizzate come strumento di propaganda. Proprio nel caso *Exchange Parts*, ad esempio, la NLRB ha invalidato l'esito dell'elezione perché il piano di *bonus* salariali del datore di lavoro, pur già previsto prima della stessa, è stato annunciato undici giorni prima¹¹⁹.

Anche le promesse ed i benefici concessi ai lavoratori dalle *unions* nel periodo antecedente l'elezione sono soggetti a limitazioni. Al di là della già vista restrizione alla possibilità di esonerare dal contributo per l'iscrizione i lavoratori che rilasciano le *authorization cards*¹²⁰, il sindacato non può liberamente promettere *benefits* ai lavoratori neppure nel periodo di campagna elettorale. Non rientrano nell'ambito del divieto le promesse di ottenere migliori condizioni di salario e lavoro una volta ottenuta la rappresentanza esclusiva dei lavoratori, poiché esse non dipendono esclusivamente dal sindacato. Migliori salari, infatti, potranno essere ottenuti solamente all'esito di una contrattazione collettiva con il datore di lavoro. Al contrario è vietata esclusivamente la concessione di benefici tangibili ed economicamente apprezzabili direttamente dipendente dalla volontà dell'*union* o del singolo organizzatore sindacale¹²¹.

L'elezione fissata nella *direction of election* è svolta sotto la supervisione dell'Ufficio Regionale della NLRB, ad opera di un funzionario con l'obbligo di imparzialità, sia nell'aspetto che nei modi. Le modalità pratiche dell'elezione sono decise dallo stesso Ufficio Regionale, che, di norma, dispone un voto manuale, a scrutinio segreto, da svolgersi presso i locali del datore di lavoro o in altri luoghi appropriati. Il voto a distanza, generalmente per posta, è ammesso esclusivamente in casi eccezionali, quando i lavoratori siano in sciopero o vi sia una serrata, oppure quando essi siano dispersi in più aree geografiche o su turni significativamente

¹¹⁷ M.T. BODIE, *Information and the Market of Union Representation*, cit., pp. 20-21.

¹¹⁸ *NLRB v. Exchange Parts Co.*, 375 U.S. 405 (1964).

¹¹⁹ D.P. TWOMEY, *Labor and Employment Law*, cit., pp. 113-114.

¹²⁰ *Supra* § 2.1.

¹²¹ C.C. JACKSON, J.S. HELLER, *Promises and Grants of Benefits under the National Labor Relations Act*, in "University of Pennsylvania Law Review", 1982, v. 131, n. 1, p. 24. Sono stati considerati illegittime regalie le coperture assicurative, il pagamento di multe, l'acquisto di giacche, cappelli, camicie e di bevande alcoliche.

diversi¹²².

In linea generale la *Notice of Election* dev'essere affissa dal datore di lavoro in un luogo accessibile a tutti i lavoratori per almeno tre giorni lavorativi antecedenti l'elezione e rimanere esposta fino al termine delle operazioni elettorali. Per le elezioni in presenza, essa è redatta sul FORM NLRB-707, in cui è descritta la finalità dell'elezione, le regole per il suo svolgimento, l'indicazione esatta dei lavoratori che possono votare, di quelli che non possono farlo, e di altri lavoratori eventualmente ammessi al voto. Sono riportate inoltre le date, gli orari ed i locali in cui si svolge l'elezione, il *fac simile* della scheda elettorale e le avvertenze sui diritti dei lavoratori¹²³.

Sia il datore di lavoro che la *union* possono designare degli osservatori che presenzino alle operazioni di voto e di scrutinio, di norma appartenenti alla *bargaining unit* e con il divieto di svolgere attività di campagna elettorale *in loco*¹²⁴. La scheda elettorale (*ballot*) offre di norma al lavoratore una semplice scelta binaria, in modo quasi più simile ad un *referendum* che non ad un'elezione in senso stretto. In genere, il linguaggio utilizzato è il seguente:

«United States of America
National Labor Relations Board

OFFICIAL SECRET BALLOT

Per taluni lavoratori di:
[denominazione del datore di lavoro]

Desideri essere rappresentato per le finalità della contrattazione collettiva da:
[denominazione del sindacato candidato]

APPONI UNA "X" SUL RIQUADRO DI TUA SCELTA

SI NO »¹²⁵.

Le operazioni di scrutinio sono svolte secondo l'intento di dare maggior peso possibile all'intenzione dei lavoratori votanti come risultante dal *ballot*. Sono ad esempio considerati valide le indicazioni "Si" o "No", in luogo della "X". Sono invece considerate nulle schede ambigue che contengano molteplici preferenze, oppure schede che siano sottoscritte o contengano segni di riconoscimento. L'affluenza al voto (*turnout*) non è presa in considerazione nella determinazione del risultato elettorale, non essendo previsto alcun *quorum*. È infatti dichiarata vincitrice l'opzione espressa dalla maggioranza dei votanti, non già degli aventi

¹²² *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., § 11301.2. A queste circostanze straordinarie la NLRB ha aggiunto, invero solo a novembre 2020, ulteriori considerazioni alla luce dell'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2. Nel caso *Aspirus Keweenaw*, 370 NLRB 45 (2020) ha enunciato le seguenti sei situazioni nelle quali l'elezione dev'essere condotta via posta: a) Assegnazione al lavoro da remoto dell'Ufficio Regionale; b) Crescita del tasso di positività al virus superiore al 5% nella contea dove si trova il luogo dell'elezione nei 14 giorni antecedenti alla stessa; c) Il luogo dell'elezione non può essere allestito senza violare provvedimenti sanitari dell'autorità locale; d) Rifiuto o incapacità del datore di lavoro di ottemperare ai protocolli sanitari adottati per lo svolgimento delle elezioni in presenza (CG Memo 20-10); e) Focolaio di contagio presso il luogo dell'elezione; f) Altre circostanze impellenti analoghe.

¹²³ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., §§ 11314-11315.

¹²⁴ Ivi § 11310.

¹²⁵ *Form NLRB-4910*. Traduzione a cura dell'autore. Nelle elezioni in cui competano più di un sindacato sono previste tante caselle quanti sono i sindacati concorrenti all'elezione. A queste è aggiunta l'ulteriore opzione "nessuno dei precedenti".

diritto al voto. La bassa affluenza potrà incidere sul risultato elettorale solamente quando è diretta conseguenza di condotte tenute dalle parti sociali o di cause di forza maggiore (es. condizioni meteo particolarmente avverse)¹²⁶.

L'elezione potrà essere invalidata (*set aside*) sulla base di obiezioni fondate sulle modalità del suo svolgimento, entro i sette giorni successivi. Potrà inoltre essere annullata sulla base di una delle esposte violazioni delle *laboratory conditions*. In tutti questi casi la NLRB ordina la ripetizione delle operazioni elettorali (*rerun election*), avendo cura che le circostanze invalidanti non si ripresentino¹²⁷.

In questo senso le elezioni delle NLRB hanno una differente natura rispetto alle elezioni di carattere politico. In quest'ultime infatti la parte pubblica ha l'unica responsabilità di amministrare correttamente i meccanismi elettorali. Al contrario la *Board* ha la funzione attiva di consentire ai lavoratori l'esercizio del diritto di voto in modo informato, in un contesto sereno e privo da interferenze di qualsiasi genere che impedisca una scelta ragionata¹²⁸.

2.3. Rappresentanza senza elezione

Completate le operazioni elettorali e risolte eventuali questioni relative al loro svolgimento, anche a seguito di una *rerun election*, l'Ufficio Regionale della NLRB deve certificarne il risultato. Se nessuna *union* ha ottenuto la maggioranza dei voti validamente espressi nella *unit*, non si darà luogo alla contrattazione collettiva. Nuove elezioni potranno essere richieste esclusivamente dopo un anno dalla certificazione della NLRB in virtù dell'esposta "*election*" o "*certification bar*"¹²⁹. Se al contrario uno dei sindacati che partecipano all'elezione ha ottenuto la maggioranza, egli acquista la qualità di rappresentante esclusivo dei lavoratori nella *bargaining unit* per effetto della *certification* e sorge, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di contrattare con lo stesso¹³⁰.

Prima di approfondire la nozione di *exclusive representation* peculiare dell'ordinamento statunitense, è bene completare il quadro della disciplina in tema di scelta del rappresentante esclusivo. Si è infatti già avuto modo di osservare in tema di "*voluntary recognition bar*"¹³¹ come il procedimento elettorale non sia l'unica modalità di acquisto della rappresentanza esclusiva. In effetti, lo stesso testo del NLRA afferma che essa possa essere esercitata, in relazione alle finalità della contrattazione collettiva, solamente da rappresentanti eletti o altrimenti "*designati*"¹³².

¹²⁶ B.S. FELDACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., pp. 105-106.

¹²⁷ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., §§ 11360-11456. L'ordine è adottato all'esito di un procedimento orale in contraddittorio tra le parti. Un peculiare tipo di nuova elezione è il ballottaggio o *runoff election*, che può essere ordinato esclusivamente nei casi di cui al § 11350.

¹²⁸ D.H. POLLIT, *NLRB Re-Run Elections: A Study*, in "North Carolina Law Review", 1963, v. 41, n. 2, p. 210.

¹²⁹ *Supra* § 2.2.

¹³⁰ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., §§ 11470-11478.

¹³¹ *Supra* § 2.2.

¹³² 29 USC § 159 (a).

Il linguaggio letterale del NLRA lascia spazio per immaginare la possibilità che il datore sia tenuto alla contrattazione collettiva con un dato sindacato anche solo in mancanza di un ragionevole dubbio in buona fede circa il suo sostegno maggioritario nella *bargaining unit*. La NLRB tuttavia ha sempre mantenuto una “*election preference policy*”. Si tratta dell’orientamento interpretativo del NLRA che privilegia l’elezione come metodo di scelta del rappresentante esclusivo, in quanto metodo più idoneo a verificare la natura maggioritaria del sindacato all’interno della *unit*¹³³.

Il nesso tra verifica del sostegno maggioritario presso i lavoratori e rappresentanza sindacale è, di conseguenza, molto presente anche nelle modalità di scelta dell’*exclusive representative* alternative all’elezione.

La prima di queste è la “*voluntary recognition*”, con la quale il datore di lavoro riconosce spontaneamente il sindacato quale rappresentante esclusivo dei lavoratori in una *bargaining unit*. In questo contesto l’*election preference* opera nel senso di imporre alle parti la verifica dell’effettivo sostegno della maggioranza dei lavoratori prima di poter procedere alla contrattazione collettiva. Se il datore di lavoro riconosce come rappresentante esclusivo un sindacato non maggioritario, infatti, commette una *unfair labor practice*, sanzionata dal § 158 (a)(1) del NLRA come interferenza e coercizione delle libertà sindacali poste dalla *Section 7*. Non solo, la stessa condotta potrebbe violare il divieto di sindacato di comodo, a sua volta qualificata come ULP dal § 158 (a)(2). Parimenti, l’associazione sindacale che sia volontariamente riconosciuta dal datore di lavoro commette la *unfair labor practice* di interferenza illecita nelle libertà sindacali prevista dal § 158 (b)(1)(A)¹³⁴.

Il datore di lavoro potrà dunque volontariamente riconoscere quale rappresentante esclusivo solo un sindacato del quale abbia verificato la natura maggioritaria nella *bargaining unit*. Il mezzo più comune attraverso il quale è svolto l’accertamento in parola sono, ancora una volta, le *authorization cards*. Se il sindacato ne fornisce al datore di lavoro un numero superiore al 50% dei lavoratori, il datore di lavoro avrà facoltà¹³⁵ di riconoscerlo quale rappresentante esclusivo per la contrattazione collettiva, con il medesimo *status* giuridico previsto per il sindacato certificato dall’elezione della NLRB. Al datore di lavoro è imposto esclusivamente l’obbligo di valutare, secondo *buonafede*, se il sindacato abbia l’appoggio della maggioranza dei lavoratori, non essendo previsto alcun obbligo particolare di forma. Nella prassi le parti sociali adottano molteplici cautele, sottoponendo, ad esempio, le *authorization cards* a revisione da parte di una società esterna¹³⁶.

¹³³ S. ESTREICHER, *Improving the Administration of the NLRA Without Statutory Change*, in *Labor and Employment Law Initiatives and Proposals Under the Obama Administration: Proceedings of the New York University 62nd Annual Conference on Labor*, eds. S. ESTREICHER, Z.J. EIGEN, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2011, p. 27.

¹³⁴ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., pp. 122-123.

¹³⁵ Se il datore di lavoro non ritiene di riconoscere volontariamente il sindacato, quest’ultimo potrà utilizzare le *authorization cards* come base per una *representation petition* alla NLRB ed essere successivamente eletto rappresentante esclusivo.

¹³⁶ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 291.

In alternativa alle *cards* possono essere utilizzati sistemi di sondaggio tra i lavoratori, la cui legittimità è subordinata al rispetto delle già descritte cautele affermate in *Struksnes*¹³⁷.

La *voluntary recognition*, si è detto¹³⁸, opera analogamente alle altre eccezioni in tema di rappresentanza (QCR), nel senso di impedire alla NLRB la certificazione di un nuovo rappresentante esclusivo per la contrattazione collettiva prima che sia decorso un ragionevole termine. Dopo le esposte alterne vicende giurisprudenziali, a partire da luglio 2020, la NLRB dell'amministrazione Trump ha infine imposto un obbligo procedurale alle parti della *voluntary recognition*. È perciò previsto che il datore di lavoro sia obbligato a consegnare ai lavoratori o affiggere in luogo ad essi accessibile una *Notice of Recognition*¹³⁹. Con essa i lavoratori sono informati dell'intenzione di procedere al riconoscimento volontario del rappresentante esclusivo, della sua identità, oltre che della composizione della *bargaining unit*. I lavoratori nei successivi 45 giorni potranno presentare un'istanza alla NLRB richiedendo che sia indetta un'elezione vera e propria¹⁴⁰.

La buona fede del datore di lavoro nel valutare la natura maggioritaria del sindacato che richiede la *voluntary recognition* opera anche nel senso di consentirgli di accedere alla NLRB per verificarla. Mediante una *RM Petition*, infatti, egli può richiedere alla *Board* che sia svolta un'elezione finalizzata a conteggiare il supporto effettivo di una *union* che ha richiesto il riconoscimento volontario. Può altresì presentarla quando ritenga, sulla base di elementi oggettivi, che la *union* stessa non goda più del sostegno della maggioranza dei lavoratori nella *bargaining unit*¹⁴¹.

Il delicato equilibrio tra *voluntary recognition* e libertà sindacale dei singoli lavoratori pone notevoli questioni in tema di accordi pre-contrattuali stipulati tra datore di lavoro e sindacato non certificato. Essi, infatti, potrebbero voler negoziare il procedimento della contrattazione collettiva, se non il contratto collettivo vero e proprio, in un momento anteriore alla verifica del consenso maggioritario dei sindacati.

Sul punto la giurisprudenza della NLRB ha ritenuto illegittimi gli accordi conclusi tra datore di lavoro e sindacato prima che quest'ultimo abbia effettivamente acquisito la maggioranza dei consensi dei lavoratori, senza che ciò possa sanarne la mancanza *ab origine*¹⁴². Costituiscono, del pari, un'*unfair labor practice*¹⁴³ i contratti collettivi conclusi con il sindacato minoritario, anche nel caso in cui essi abbiano efficacia condizionata all'acquisizione del supporto della maggioranza dei lavoratori nella *unit* da parte del sindacato firmatario¹⁴⁴.

¹³⁷ *Supra* § 2.2. Oltre queste, se il datore di lavoro sta procedendo al riconoscimento volontario di un sindacato mentre in azienda è già previsto un *exclusive representative*, ha l'obbligo di informarlo del sondaggio.

¹³⁸ *Ibidem*.

¹³⁹ FORM NLRB-5581, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 21.03.2021.

¹⁴⁰ 29 CFR § 103.21.

¹⁴¹ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., § 11042.

¹⁴² *International Ladies' Garment Workers Union v. NLRB*, 419 U.S. 301 (1974).

¹⁴³ *Majestic Weaving*, 147 NLRB 859 (1964).

¹⁴⁴ J.C. SOURS, *Minority Unionism: Exclusive Recognition, Conditional Recognition, and Members-Only Recognition in Light of the Garment Workers Rule*, in "William & Mary Law Review", 1969, v. 11, n. 1, p. 237.

Sono tuttavia ritenuti legittimi i *neutrality agreements* ed i *card checks agreements*. Si tratta di pattuizioni concluse tra datore di lavoro e sindacato – incluse non di rado in un contratto collettivo già stipulato – con cui le parti regolamentano *pro futuro* i propri rapporti per quanto attiene ai meccanismi di verifica del consenso maggioritario alla *union* presso i lavoratori. Più nel dettaglio, il *neutrality agreement* impegna il datore di lavoro a mantenersi neutrale rispetto a campagne di *unionization* dei propri lavoratori, ad esempio rinunciando ad opporsi a tentativi di organizzazione sindacale da parte del sindacato o ad esprimere la propria preferenza per una delle *unions* eventualmente in competizione. Il *card check agreement*, invece, impegna il datore di lavoro alla *voluntary recognition*, vincolandolo a riconoscere quale *exclusive representative* il sindacato che produca un numero di *authorization cards* pari alla maggioranza dei lavoratori nella *unit*¹⁴⁵.

La NLRB chiarisce il suddetto principio in *Dana Corp. (Dana II)*¹⁴⁶, tracciando le linee guida in tema di accordi precontrattuali tra datore di lavoro e *union* minoritaria. In base ad essa devono esser ritenuti ULPs i contratti collettivi conclusi tra le parti prima dell’acquisizione del consenso maggioritario dei lavoratori, indipendentemente dalla loro efficacia. Ciò perché la conclusione del contratto sarebbe *per se* idonea ad influenzare la percezione dei lavoratori circa la reale autorità del sindacato. Non così nel caso di un accordo che regola semplicemente le relazioni tra le parti sociali in fase precontrattuale, come, per l’appunto, *neutrality* e *card checks agreement*¹⁴⁷.

Un ultimo aspetto problematico della *voluntary recognition* si manifesta quando vi siano più sindacati in competizione per l’acquisizione del sostegno della maggioranza dei lavoratori, al di fuori dell’elezione amministrata dall’Ufficio Regionale della NLRB. Inizialmente¹⁴⁸, in presenza di due *unions*, il datore di lavoro non poteva riconoscere volontariamente quella che avesse allegato un numero maggioritario di *authorization cards* finché la seconda avesse avuto una “ragionevole possibilità” di ottenere in ogni caso la maggioranza. In tal modo, tuttavia, sindacati sostanzialmente minoritari avrebbero potuto impedire la *voluntary recognition* del sindacato maggioritario, senza neppure dover raccogliere un numero di *cards* sufficiente a depositare una *petition for representation*. La Board ha conseguentemente rivisto la propria giurisprudenza¹⁴⁹, consentendo il riconoscimento volontario del sindacato maggioritario fino al momento in cui non siano state depositate istanze per la rappresentanza da altre organizzazioni¹⁵⁰.

Accanto alla *certification* a seguito di elezione ed alla *voluntary recognition*, completa

¹⁴⁵ J.Y. MOORE, R.A. BALES, *Elections, Neutrality Agreements, and Card Checks: The Failure of the Political Model of Industrial Democracy*, in “Indiana Law Journal”, 2012, v. 87, n. 1, pp. 157-159.

¹⁴⁶ *Dana Corp.* 356 NLRB 256 (2010).

¹⁴⁷ J.J. LALAS, *Taking the Fear Out of Organizing: Dana II and Union Neutrality Agreements*, in “Berkeley Journal of Employment and Labor Law”, 2011, v. 32, n. 2, p. 543.

¹⁴⁸ *RCA del Caribe Inc.*, 262 NLRB 963 (1982).

¹⁴⁹ *Bruckner Nursing Home*, 262 NLRB 955 (1982).

¹⁵⁰ J.J. BRUDNEY, *Neutrality Agreements and Card Check Recognition: Prospects for Changing Paradigms*, in “Iowa Law Review”, 2004, v. 90, n. 4, p. 845.

il quadro delle modalità di acquisizione della rappresentanza esclusiva il c.d. *Gissel bargaining order*. Si tratta di un “ordine di contrattare”, rimedio creato dalla giurisprudenza per gravi *unfair labor practices* datoriali.

Il principio è espresso nella sentenza *NLRB v. Gissel Packing Co.*¹⁵¹, caso *landmark* della Corte Suprema degli Stati Uniti. La Corte è chiamata a risolvere una questione comune a quattro cause riunite, nelle quali i datori di lavoro si erano sottratti alla contrattazione collettiva. In alcuni casi avevano, in malafede, rifiutato di riconoscere volontariamente la *union* nonostante l’inequivoca prova del supporto maggioritario dei lavoratori; in altri avevano impedito il sereno svolgimento delle operazioni elettorali commettendo *unfair labor practices*. Pur nell’affermare l’assenza di un obbligo di *voluntary recognition* in capo al datore di lavoro per i motivi poc’anzi esposti, la Corte Suprema ritiene necessaria la creazione di un rimedio volto ad assicurare l’effettività dell’obbligo di contrattare col rappresentante esclusivo previsto dal NLRA. Sino a quel momento, infatti, il rimedio alle *unfair labor practices* datoriali sarebbe potuto essere esclusivamente l’obbligo di ripetere l’elezione da esse inquinata (*re-run election*)¹⁵².

Più in particolare, la Corte ritiene che possa essere ordinato al datore di lavoro di contrattare col sindacato, nonostante quest’ultimo non abbia vinto l’elezione e non abbia ottenuto la *voluntary recognition*. Sulla base della *Gissel doctrine*, la NLRB può emettere un *bargaining order*, e quindi far acquisire lo *status* di *exclusive representative* alla *union*, esclusivamente in “*circostanze eccezionali*”, nelle quali la presenza “*oltraggiosa*” e “*pervasiva*” di ULPs lo giustifichi. Ciò – si badi bene – anche senza che sia in alcun modo necessario dimostrare il sostegno dei lavoratori alla *union* destinataria delle *unfair labor practices*.

Nei casi in cui quest’ultime siano meno gravi ma abbiano comunque sortito l’effetto di minare il processo elettorale, si dovranno esperire i rimedi ordinari, soprattutto la *re-run election*. Ciò sempreché, ad avviso della NLRB, non vi siano elementi tali da ritenere che il supporto maggioritario provato dalle *authorization cards* sia a rischio e che la volontà dei lavoratori sarebbe meglio protetta da un *bargaining order*¹⁵³.

La NLRB ha comunque esercitato una certa continenza nell’emettere *Gissel orders*. Si è limitata ad applicarli nei casi in cui il sostegno al sindacato da parte della maggioranza dei lavoratori fosse stato inizialmente già provato e sia stato eroso solo successivamente dalle ULPs datoriali. In effetti, l’efficacia dei *bargaining orders* nell’assicurare il risultato sperato dalla Corte Suprema – il ripristino dello *status quo* antecedente alle *unfair labor practices* – è oggetto di aspre critiche in dottrina. L’ordine di contrattare, infatti, è emesso all’esito di una procedura ordinaria per la repressione delle condotte antisindacali, che ha una durata anche di più anni. Per tutto il periodo pertanto non si potrebbero svolgere elezioni del rappresentante esclusivo,

¹⁵¹ *NLRB v. Gissel Packing Co.*, 395 U.S. 575 (1969).

¹⁵² Più in generale sui rimedi alle *unfair labor practices* si veda *infra* Cap. II, Sez. III, § 4.2.

¹⁵³ D.M. CARSON, *The Gissel Doctrine: When a Bargaining Order Will Issue*, in “*Fordham Law Review*”, 1972, v. 41, n. 1, p. 92.

creando uno stallo nel processo della contrattazione collettiva. Inoltre, anche se l'ordine di contrattare fosse emesso in tempi più rapidi, sarebbe tutt'altro che scontata la positiva conclusione di un contratto collettivo tra parti sociali in rapporti profondamente esacerbati¹⁵⁴.

3. Il rappresentante esclusivo dei lavoratori

Delineate le modalità di acquisizione della qualità di *exclusive representative* – elezione, *voluntary recognition*, *Gissel order* – è necessario precisarne la nozione. Il NLRA innanzitutto qualifica come *unfair labor practice* il rifiuto del lavoratore di contrattare con il rappresentante dei propri lavoratori¹⁵⁵. Inoltre dispone:

«Il rappresentante designato o selezionato per la contrattazione collettiva dalla maggioranza dei lavoratori in una unità appropriata per la suddetta finalità, è il rappresentante esclusivo di tutti i lavoratori dell'unità per le finalità della contrattazione collettiva con riguardo ai livelli retributivi, ai salari, all'orario di lavoro, o ad altre condizioni di lavoro. Resta ferma la possibilità per ciascun lavoratore di presentare le proprie istanze al datore di lavoro ed a risolverle senza l'intervento del rappresentante esclusivo, nel caso in cui la soluzione non sia in contrasto con le disposizioni del contratto collettivo per tempo vigente. Ciò a condizione che il rappresentante esclusivo abbia avuto l'opportunità di assistere alla soluzione della vertenza»¹⁵⁶.

L'enunciato normativo in parola pone le fondamenta del tratto maggiormente peculiare¹⁵⁷ dell'ordinamento di *labor law* statunitense: la presenza di un unico rappresentante per tutti i lavoratori al tavolo della contrattazione collettiva. La nozione di *exclusive representative* è formalmente semplice: il sindacato che ne riveste la qualità rappresenta tutti i lavoratori della *bargaining unit*; è l'unico soggetto che ha il diritto di trattare e concludere un contratto collettivo; il *collective bargaining agreement* da egli concluso vincola non solo i lavoratori iscritti al sindacato ma anche quelli non iscritti o iscritti ad un altro.

Il principio della rappresentanza esclusiva è il prodotto delle circostanze storiche contemporanee al NLRA. A seguito del successo ottenuto dalle campagne di organizzazione dei lavoratori negli anni Trenta del Novecento, infatti, i datori di lavoro cominciano a creare i primi sindacati di comodo. Non solo: nello stesso momento si realizza la scissione tra AFL e CIO. Ciò crea una estrema concorrenza per la legittimazione a contrattare collettivamente all'interno del movimento sindacale. I datori di lavoro hanno quindi la possibilità di rivolgersi ad un solo sindacato, magari minoritario o di comodo, e stipulare contratti collettivi con un ambito di applicazione soggettivo sostanzialmente delimitato ai propri iscritti¹⁵⁸.

Nell'intenzione del legislatore del NLRA sarebbe quindi una soluzione “democratica”:

¹⁵⁴ Si veda, ad esempio l'interessante indagine statistica secondo la quale solo il 20% dei *Gissel Order* hanno portato alla stipula di contratto collettivo tra le parti, a fronte di una percentuale del 70% circa di contratti conclusi a seguito di certificazione del rappresentante mediante elezioni. T.A. BETHEL, C. MELFI, *The Failure of Gissel Bargaining Orders*, in “Hofstra Labor & Employment Law Journal”, 1997, v. 14, n. 2, pp. 423-464.

¹⁵⁵ 29 USC § 158 (a)(5).

¹⁵⁶ 29 USC § 159. Traduzione a cura dell'autore.

¹⁵⁷ Il sistema della rappresentanza esclusiva è adottato, per effetto della circolazione del modello USA, da una minoranza di paesi occidentali, soprattutto Canada, Israele, Messico.

¹⁵⁸ Cap. I, Sez. I, § 2.3.

rappresentanza esclusiva su base maggioritaria. I corollari di detto principio, espressi dalla Corte Suprema degli Stati Uniti con la sentenza *J.I. Case Co. v. NLRB*¹⁵⁹, sono tre. In base al primo il rappresentante esclusivo è legittimato a contrattare in nome e per conto di tutti i lavoratori della *bargaining unit*, indipendentemente dall'affiliazione del singolo al sindacato o dal suo desiderio di essere rappresentato. Il secondo corollario, realizzato dalle sopra descritte modalità di designazione dell'*exclusive representative*, impone di verificare il suo sostegno maggioritario presso i lavoratori della *unit*. Il terzo, infine, vincola i lavoratori a beneficiare esclusivamente delle condizioni di lavoro previste dal contratto collettivo concluso dal rappresentante esclusivo. Indipendentemente dalla loro volontà, essi non possono individualmente negoziarne di migliori, peggiori o anche solo difformi¹⁶⁰.

Il principio della rappresentanza esclusiva è piuttosto divisivo nella dottrina giuslavoristica internazionale. Esso, infatti, pone delle chiare problematiche di tutela della libertà sindacale. Dato che il contratto collettivo può esserci solo dove vi sia un *exclusive representative*, i lavoratori sono incentivati a sostenere il sindacato che ha maggiori *chances* di ottenere la maggioranza nella *unit*, più che quello con cui si identificano. Tale conseguenza è ancor più problematica se si pensa alla centralità dell'enunciazione della libertà sindacale¹⁶¹ – anche negativa – nello stesso testo del NLRA¹⁶².

In effetti, la questione è ben presente fin dalla prima giurisprudenza della NLRB. Nel caso *Houde Engineering Co.* del 1934¹⁶³ la *Board* si vede opporre dal datore di lavoro la necessità di costituire una “commissione composita” di rappresentanti eletti tra diversi sindacati concorrenti quale controparte della contrattazione collettiva. La neonata NLRB, tuttavia, rigetta la posizione datoriale, non riconoscendo sussistente il conflitto tra le libertà sindacali della *Section 7* ed il principio di rappresentanza esclusiva contenuti nel NLRA. Essa nota come una composizione proporzionale dell'*exclusive representative*, pur in apparenza democratico, avrebbe sortito una diminuzione della libertà sindacale. Ciò perché si sarebbe limitato a favorire il dibattito e la conflittualità nella parte sindacale all'esito dei quali si avrebbe in ogni caso avuta la prevalenza delle ragioni della *union* maggioritaria. Il pluralismo sindacale in quest'ottica sarebbe vissuto esclusivamente come un rallentamento del processo di conclusione del contratto collettivo¹⁶⁴.

Eppure il dato della scarsa copertura¹⁶⁵ della contrattazione collettiva negli USA contraddice l'assunto della *Board*. Anche in un sistema in cui il sindacato maggioritario gode

¹⁵⁹ *J.I. Case Co. v. NLRB*, 321 U.S. 332 (1944).

¹⁶⁰ C.W. SUMMERS, *Exclusive Representation: A Comparative Inquiry into a “Unique” American Principle*, in “Comparative Labor Law & Policy Journal”, v. 20, n. 1, pp. 48-49. Il terzo corollario dell'*exclusive representation* segna i rapporti tra contratto individuale e contratto collettivo quali fonti del rapporto di lavoro, su punto si dirà nel dettaglio *infra* Cap. I, Sez. III, § 2.2.

¹⁶¹ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.

¹⁶² C. ENRICO, *Il Sindacato Maggioritario e la Contrattazione Collettiva negli Stati Uniti*, cit., p. 324.

¹⁶³ *Houde Engineering Co.*, 1 NLRB 38 (1934).

¹⁶⁴ R.R. CARLSON, *The Origin and Future of Exclusion Representation in American Labor Law*, in “Dunsmuir Law Review”, 1992, v. 30, n. 4, p. 829.

¹⁶⁵ *Supra* § 1.

di uno *status* protetto come quello in parola, la contrattazione collettiva non è favorita. Anzi, la barriera all'ingresso imposta dal requisito maggioritario incentiva piuttosto modalità di organizzazione sindacale non contrattuali ed essenzialmente conflittuali. Parte della dottrina contemporanea quindi, propone il recupero delle forme di “*members only collective bargaining*”, vigenti nel *common law* delle relazioni industriali antecedente al NLRA.

Esso, costituendo un sistema di rappresentanza sindacale in cui la *union* stipula un contratto collettivo applicabile esclusivamente ai propri iscritti, avrebbe secondo i proponenti un duplice pregio. Da un lato, infatti, permetterebbe ai lavoratori la massima libertà sindacale riconosciutagli dalla *Section 7*, anche sotto un profilo negativo. D'altro canto, favorirebbe una maggior presenza della contrattazione collettiva sui luoghi di lavoro, anche se non applicabile nei confronti di tutti i lavoratori. Ciò faciliterebbe la circolazione della contrattazione collettiva quale mezzo di regolamentazione del mercato del lavoro. Non solo: avrebbe una potenzialità espansiva delle condizioni di lavoro previste nei *collective bargaining agreements* anche nei confronti dei lavoratori non iscritti al sindacato firmatario¹⁶⁶. Si avrebbe quindi una estensione dell'ambito di efficacia soggettiva del CBA, del tutto simile a quella presente nell'ordinamento italiano.

Pur con le criticità appena esposte, l'ordinamento di *labor law* statunitense intende comunque tutelare la libertà sindacale dei singoli lavoratori. La rigidità dell'*exclusive representation* è infatti mediata dalla disciplina legislativa e giurisprudenziale dei rapporti tra sindacato e rappresentati. I principi guida, in tal senso, sono la *democraticità* del sindacato e lo *union duty of fair representation*¹⁶⁷.

Il principio democratico si esplica sia all'esterno, nei rapporti con il datore di lavoro, sia all'interno del sindacato, nei rapporti con i propri associati e rappresentati. Quanto al primo aspetto è stato ampiamente descritto nel precedente paragrafo¹⁶⁸. Si tratta proprio di quel complesso di norme che presidiano alla modalità di designazione del rappresentante esclusivo per la contrattazione collettiva: *election* e *voluntary recognition*. Sotto questo profilo il principio democratico assume, più propriamente, la veste di principio maggioritario, con problematiche in ordine alla tutela delle minoranze dissenzienti rispetto l'attività sindacale.

La democraticità interna del sindacato è invece oggetto di un corposo intervento legislativo federale, che si è avuto occasione di approfondire in tema del funzionamento ed organizzazione dell'associazione sindacale. A norma del *Labor Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA)¹⁶⁹, infatti, gli iscritti godono di un vero e proprio *Bill of Rights* nei confronti dell'associazione, che impone trasparenza e democraticità in ogni ambito dell'attività

¹⁶⁶ C.J. MORRIS, *Returning Members-Only Collective Bargaining to the American Workplace*, in *U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, eds. R. BALES, C. GARDEN, Cambridge University Press, Cambridge, 2020, p. 311.

¹⁶⁷ C.W. SUMMERS, *Exclusive Representation: A Comparative Inquiry into a “Unique” American Principle*, cit., p. 50.

¹⁶⁸ *Supra* § 2.3.

¹⁶⁹ *Labor Management Reporting and Disclosure Act*, September 14, 1959, Pub. L. 86-257, 73 Stat. 519, 29 USC §§ 401-531.

dell'organizzazione sindacale¹⁷⁰. Nello stesso senso dev'essere letto anche il *corpus* normativo in tema di *union security agreement*¹⁷¹.

La tutela del singolo lavoratore nei confronti del suo *exclusive representative* trova la sua massima consacrazione nello *union duty of fair representation* (UDFR). Esso, traducibile come dovere di “*equa rappresentanza*”, pur non essendo previsto dalla legge è frutto della lungimirante elaborazione giurisprudenziale della Corte Suprema USA. In una serie di pronunce del 1944 e soprattutto nel *landmark case Steele v. Louisville & Nashville RR*, la Corte lo ricava come implicito nel principio di rappresentanza esclusiva. Scrive *Justice Stone* nell'opinione della maggioranza:

«Riteniamo che il Congresso, nell'autorizzare un'associazione sindacale, scelta dalla maggioranza di una categoria di lavoratori, a rappresentare l'intera categoria, non abbia inteso conferire un potere plenario all'associazione di sacrificare, a beneficio dei propri membri, i diritti della minoranza, senza imporre alcun dovere di proteggerla»¹⁷².

L'essenza dell'UDFR è pertanto la tutela dei lavoratori non aderenti al rappresentante esclusivo. Egli deve rappresentare in modo *equo* tutti i lavoratori della *bargaining unit*, indipendentemente dalla loro affiliazione alla propria organizzazione. Il principio di equa rappresentanza serve, tuttavia, anche l'ulteriore proposito di mantenere la costituzionalità del NLRA. Se la Corte Suprema non lo avesse ritenuto implicito nel testo di legge, vi sarebbero state possibili conflittualità con la *due process clause* della Costituzione. Si sarebbe potuto infatti ritenere che il principio di rappresentanza priverebbe i lavoratori non aderenti al sindacato dei loro diritti senza l'*equo procedimento* richiesto dal V Emendamento della Costituzione¹⁷³. Proprio questo era infatti il fondamento giuridico usato dalla Corte della *Lochner Era* nel dichiarare l'illegittimità costituzionale delle prime legislazioni sociali¹⁷⁴.

Il dato maggiormente problematico nel definire il dovere di *fair representation* sindacale è l'individuazione dello standard di condotta imposto al rappresentante esclusivo dei lavoratori. La Corte Suprema lo ha affermato in termini invero piuttosto vaghi come un «*obbligo legislativo di servire gli interessi di tutti i membri, senza ostilità o discriminazione verso alcuni, e di esercitare la sua discrezionalità con completa buona fede ed onestà, evitando condotte arbitrarie*»¹⁷⁵.

¹⁷⁰ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 2.1.

¹⁷¹ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

¹⁷² *Steele v. Louisville & Nashville RR*, 323 U.S. 192 (1944). È interessante notare come la prima affermazione del dovere di *fair representation* emerga da un caso di discriminazione razziale. Ancor prima della promulgazione del *Civil Rights Act*, infatti, la Corte Suprema USA dichiara illegittima la condotta di un sindacato che, pur consentendo l'affiliazione ai soli lavoratori bianchi, ottiene la rappresentanza esclusiva in una *bargaining unit* in cui sono presenti anche lavoratori afroamericani. In particolare è dichiarata illecita la previsione di condizioni di lavoro deteriori per questi ultimi all'interno del contratto collettivo, non già per la violazione della normativa antidiscriminatoria, all'epoca non esistente, ma per la violazione del dovere di *fair representation*.

¹⁷³ G.S. FIGG, *The Union's Duty of Fair Representation: Fact or Fiction*, in “*Marquette Law Review*”, 1970, v. 60, n. 4, p. 1121.

¹⁷⁴ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 2.3.

¹⁷⁵ *Vaca v. Sipes*, 368 U.S. 171 (1967).

Nei fatti, la portata dell'obbligo imposto al rappresentante esclusivo è ricondotta all'indagine dell'elemento soggettivo che ne muove le azioni. Le Corti infatti hanno represso a lungo unicamente condotte sindacali deliberate, ostili o irrazionali nei confronti dei lavoratori. Talvolta hanno richiesto la prova di frode, inganno o disonestà in capo alla *union* nell'esercizio delle proprie funzioni. Solo a partire dagli anni Settanta del secolo scorso sono state ritenute parimenti contrarie al dovere di *fair representation* anche le condotte negligenti o superficiali da parte del sindacato¹⁷⁶.

L'inadempimento del dovere in parola sarebbe dunque da verificare sulla base del solo intento dell'associazione sindacale, non potendo essere integrato dal mero effetto negativo della condotta sui rappresentati. Né si potrebbe ritenere violato lo UDFR per il solo fatto che l'azione del rappresentante esclusivo, nei fatti, sfavorisca l'interesse di un singolo o di un gruppo di lavoratori.

Proprio nell'ambito delle condotte "colpose" del rappresentante esclusivo si verificano le maggiori problematiche nella qualificazione dell'illiceità delle condotte sindacali per violazione del dovere di rappresentanza equa. In giurisprudenza esse hanno trovato applicazione soprattutto con riguardo all'assistenza sindacale nelle controversie individuali. In particolare, è stato affermato il dovere di diligenza nel valutare il reclamo del lavoratore, nel provvedere alle istanze difensive e nel trattare le reazioni datoriali¹⁷⁷.

Maggiormente incerta è la possibilità per il lavoratore di lamentare condotte negligenti del sindacato nell'esercizio della rappresentanza esclusiva in sede di contrattazione collettiva. Come notato dalla Corte Suprema USA, nel processo di contrattazione collettiva è intrinsecamente compresa anche la possibilità di sacrificare l'interesse di un singolo o la mediazione tra interessi potenzialmente contrastanti dei lavoratori. Ricadute negative sulle condizioni d'impiego di uno o di un gruppo di lavoratori non violano il dovere di *fair representation*, a condizione di essere conseguenze di giudizi sindacali in buona fede, razionali e non arbitrari¹⁷⁸.

La violazione del dovere di *fair representation* dell'organizzazione sindacale può esser fatta valere dal lavoratore secondo due possibili apparati rimediali. Il primo è il ricorso alla *National Labor Relations Board*. In particolare, nel caso *Miranda Fuel*¹⁷⁹, essa ha riconosciuto la legittimazione del lavoratore ad agire contro il sindacato secondo il procedimento previsto per la repressione delle *unfair labor practices*. Nel dettaglio, l'inadempimento del dovere di *fair representation* è considerato un'interferenza illecita con le libertà sindacali di cui alla *Section 7*¹⁸⁰, nonché induzione del datore di lavoro a discriminare tra i lavoratori in ragione

¹⁷⁶ *Ruzicka v. General Motor Corporation*, 523 F.2d 748 (6th Cir. 1976).

¹⁷⁷ N.S. FLAHERTY, *Determining Standards for a Union's Duty of Fair Representation: The Case for Ordinary Negligence*, in "Cornell Law Review", 1980, v. 65, n. 4, pp. 637-638.

¹⁷⁸ *ALPA v. O'Neill*, 499 U.S. 65 (1991).

¹⁷⁹ *Miranda Fuel Co.*, 140 NLRB 181 (1962).

¹⁸⁰ 29 USC § 158 (b)(1)(A).

della loro attività sindacale¹⁸¹.

A differenza di quanto accade con le altre *unfair labor practices*, la *Board* non esercita una primazia nei confronti delle Corti¹⁸². Il lavoratore ha a disposizione anche rimedi di carattere giurisdizionale, in virtù della c.d. *Vaca*¹⁸³ doctrine. La Corte Suprema ha stabilito che il lavoratore discriminato da parte della *union* non sarebbe sufficientemente garantito dalla procedura volta alla repressione delle ULPs, dipendente dalla discrezionalità esercitata dal *General Counsel* della NLRB nell'esercizio dell'azione. Inoltre, la preclusione dell'azione giudiziaria sarebbe particolarmente problematica in ragione delle modalità di composizione delle controversie di lavoro previste dalla contrattazione collettiva (*grievance-arbitration procedures*¹⁸⁴). Il lavoratore che lamenti di aver subito un illecito da parte del datore di lavoro può infatti agire esclusivamente attraverso dette procedure, nelle quali è assistito dal rappresentante esclusivo. In questo contesto, il modo maggiormente efficace per far valere la *unfair representation* sindacale sarebbe nel medesimo procedimento giudiziario in cui egli chiede ristoro dall'illecito datoriale¹⁸⁵.

Per assicurare la democraticità della rappresentanza esclusiva vi è, invero, un ultimo strumento a disposizione dei lavoratori. Si tratta di un istituto a carattere procedurale e non sostanziale: la *decertification* del rappresentante esclusivo. I lavoratori possono rivolgere alla NLRB una richiesta di disconoscimento del rappresentante esclusivo mediante l'indizione di un'elezione apposita. Ciascun lavoratore può presentare una *RD Petition*¹⁸⁶, allegando il sostegno di almeno il 30% degli appartenenti alla *bargaining unit*.

Il procedimento è amministrato dagli Uffici Regionali della NLRB, secondo le medesime modalità previste per la *representation petition*¹⁸⁷, sicché la *decertification* sarà pronunciata all'esito di un'elezione – *rectius referendum* – sul mantenimento del sostegno maggioritario del rappresentante esclusivo. Se la maggioranza semplice dei votanti si esprime per non essere più rappresentata dal sindacato, esso cessa di ricoprirne la qualità e di godere dello status riconosciuto dal § 159 del NLRA.

Le istanze di decertificazione del rappresentante esclusivo, introdotte nel NLRA con gli emendamenti del *Taft-Hartley Act*, hanno conosciuto una fortissima espansione in parallelo con la diminuzione del tasso di sindacalizzazione dei lavoratori negli Stati Uniti. A fronte di meno di cento istanze presentate annualmente alla *Board* nel 1948, tra gli anni Settanta e Novanta del secolo scorso se ne sono avute tra le 500 e le 600 annuali¹⁸⁸. Nella prima decade del Duemila, si sono sostanzialmente dimezzate, stabilizzandosi attorno alle 300 istanze annuali.

¹⁸¹ 29 USC § 158 (b)(2).

¹⁸² *Infra* Cap. II, Sez. III, § 4.1.

¹⁸³ *Vaca v. Sipes*, 368 U.S. 171 (1967).

¹⁸⁴ *Infra* Cap. I, Sez. III, § 3.1.

¹⁸⁵ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., pp. 309-310.

¹⁸⁶ FORM NLRB-502, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 21.03.2021.

¹⁸⁷ *Supra* § 2.2.

¹⁸⁸ E.A. NILSSON, *The Growth of Union Decertification*, in "Industrial Relations", v. 36, n. 3, p. 326.

Il dato maggiormente interessante è tuttavia la scarsa efficacia del procedimento di *decertification*. Vero è che la netta maggioranza (circa il 60%) delle elezioni di decertificazione si risolve in senso sfavorevole alla *union* con la perdita della qualità di rappresentante esclusivo. Contemporaneamente, solo la metà delle *RD Petition* sfocia in un'elezione, essendo la restante metà rigettata dalla NLRB o ritirata dagli stessi istanti¹⁸⁹.

Ciò sembra dipendere soprattutto dalle evoluzioni intermedie del procedimento, nel quale la *union* può sempre eccepire una QCR, segnatamente il *blocking charge*¹⁹⁰. Né è infrequente che la *union* lamenti una *unfair labor practice* datoriale. Secondo la giurisprudenza della NLRB, infatti, è sufficiente provare che il datore di lavoro ha offerto aiuti “più che minimali” ai lavoratori che organizzano la decertificazione per poter indire l'elezione¹⁹¹. In questo modo, lo strumento della *decertification* più che garanzia di un'equa rappresentanza dei lavoratori, è un ulteriore terreno di conflitto tra le parti sociali.

¹⁸⁹ *Reports - Decertification Petition – RD*, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 21.03.2021.

¹⁹⁰ *Supra* § 2.2.

¹⁹¹ C. MEEKER, *Defining "Ministerial Aid": Union Decertification Under the National Labor Relations Act*, in “The University of Chicago Law Review”, 1999, v. 66, n. 3, p. 1005.

SEZIONE III

CONTRATTO E CONFLITTO COLLETTIVO

CAPITOLO I

IL CONTRATTO COLLETTIVO

SOMMARIO: 1. La contrattazione collettiva – 1.1. L’obbligo di contrattare – 1.2. La durata dell’obbligo di contrattare – 1.3. L’oggetto della contrattazione collettiva – 2. La conclusione del contratto collettivo – 2.1. La struttura del contratto collettivo – 2.2. L’efficacia del contratto collettivo – 3. L’applicazione del contratto collettivo – 3.1. Le *grievance procedures* – 3.2. L’arbitrato

1. La contrattazione collettiva

Il procedimento di acquisizione della rappresentanza sindacale descritto nel precedente capitolo ha la funzione ultima di definire l’ambito di applicazione soggettivo del contratto collettivo di diritto statunitense. Esso individua contemporaneamente: a) Il rappresentante esclusivo dei lavoratori, mediante *certification, voluntary recognition o bargaining order*; b) I lavoratori beneficiari della contrattazione, mediante riconoscimento della *bargaining unit* appropriata; c) Il datore di lavoro controparte del rappresentante esclusivo.

Si è visto¹ come la *bargaining unit* debba esser riconosciuta come appropriata dalla NLRB sulla base di un criterio di comunione d’interessi tra lavoratori. Saranno solamente i lavoratori ricompresi nella stessa a beneficiare dell’elettorato attivo nell’elezione del rappresentante esclusivo e, di conseguenza, della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva.

Datore di lavoro e sindacato non possono modificare la portata della *bargaining unit* definita come appropriata dalla NLRB. Possono tuttavia accordarsi sul procedere ad una contrattazione con portata più ampia rispetto alla *unit* inizialmente certificata o volontariamente riconosciuta. Ad esempio, il datore di lavoro con più negozi di rivendita al dettaglio, ciascuno definito *bargaining unit* dalla NLRB, può accordarsi con il rappresentante esclusivo dei lavoratori sulla possibilità di contrattare un unico contratto collettivo. Ciò a condizione che il sindacato mantenga la qualità di rappresentante esclusivo in tutti i negozi². Parimenti due o più datori di lavoro potranno contrattare un unico contratto collettivo con lo stesso sindacato. Si avrà in questi casi un “*multi-employer bargaining*”, consentito dal NLRA purché vi sia il consenso di tutte le parti e la *union* abbia il sostegno maggioritario dei lavoratori interessati³.

È necessario pertanto distinguere tra una semplice *election unit* e la *bargaining unit* in senso proprio. La prima svolge esclusivamente la funzione di misurare la rappresentatività del sindacato attraverso il processo di elezione o di riconoscimento volontario. La seconda, pur

¹ *Supra* Cap.II, Sez. II, § 2.1.

² *Super Valu Stores Inc.*, 283 NLRB 134 (1987).

³ D.L. LESLIE, *Multiemployer Bargaining Rules*, in “*Virginia Law Review*”, 1989, v. 75, n. 2, p. 241. Sul punto si veda anche *supra* Cap.I, Sez. II, § 2.2.

essendo necessaria conseguenza della prima e talvolta ad essa coincidente, è la dimensione esatta dell'ambito di applicazione del contratto collettivo. Quest'ultima contribuisce a definire in modo essenziale la struttura della contrattazione collettiva. Non solo in senso *formale*, essendo composta dai lavoratori e dalle parti sociali vincolate dal contratto collettivo sottoscritto; ma anche in senso *informale*, ricomprendendo tutti i lavoratori ed i datori di lavoro anche solo indirettamente influenzati da esso per il tramite di *pattern bargaining* o altre prassi non vincolanti⁴.

Della nozione di struttura della contrattazione collettiva, delle sue determinanti e delle peculiarità del *labor law* statunitense si è già avuto modo di discutere dettagliatamente⁵. Basti qui rammentarne le caratteristiche tendenziali del sistema, in particolare la natura fortemente decentrata della contrattazione collettiva e la sua copertura limitata. L'intenzione è qui di fornire la chiave di lettura del singolo *collective bargaining agreement* di diritto statunitense.

Per fare ciò oltre ad esaminare il procedimento ed il contenuto del CBA, è utile richiamare le possibili caratteristiche delle *bargaining unit*. La dottrina, in particolare, le classifica sulla base dei diversi intrecci ipotizzabili tra la dimensione della parte datoriale e gli interessi rappresentati dalla parte sindacale. La prima può essere composta da un singolo datore di lavoro che contratta per una singola sede aziendale; da un singolo datore di lavoro che contratta per più sedi aziendali; oppure da più datori di lavoro. La parte sindacale può essere portatrice degli interessi di una sola professionalità (sindacato di mestiere o *craft union*), oppure di molteplici fino a poter ricomprendere tutti i lavoratori operanti nel settore aziendale (*multiskilled* o *industrial union*)⁶.

In presenza di *multi-employer bargaining*, la struttura della contrattazione collettiva è fortemente centralizzata. Ciò, come già osservato, può avvenire esclusivamente con il consenso di tutte le parti datoriali, pertanto il fenomeno negli USA ha carattere eccezionale. Sono comunque presenti dei settori economici in cui esso è estremamente diffuso, quando non proprio esclusivo. Dal punto di vista sindacale, esso è funzionale a neutralizzare gli effetti della concorrenza sui salari. Trattare condizioni economiche uniformi tra i lavoratori impiegati da più imprese nello stesso settore, infatti, consente di evitare che la concorrenza tra gli operatori di quel mercato sia realizzata mediante riduzione del costo del personale a discapito dei lavoratori stessi. Dal punto di vista del datore di lavoro la centralizzazione della contrattazione collettiva è utile ad evitare il fenomeno dello "*union whipsawing*". Si tratta della pratica negoziale con quale una *union*, forte di un contratto collettivo già concluso con un altro datore di lavoro, sollecita la controparte a pareggiare o superare le condizioni contrattuali

⁴ M.W. FINKIN, *Representation of Employees within the Firm: The United States Report*, in "The American Journal of Comparative Law", 2006, v. 54, n. 2, p. 398.

⁵ *Supra* Cap.II, Sez. II, § 1.

⁶ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 179.

precedentemente ottenute⁷.

Il *multi-employer bargaining* è stipulato sia con *multiskilled* che *industrial unions*. È ad esempio piuttosto diffuso nel settore minerario e degli hotel. È anche presente nei contratti collettivi conclusi con *craft unions*, specie quando il datore di lavoro sia di ridotte dimensioni ma opera in un settore ad alta concorrenzialità. Tradizionalmente ciò accade nella contrattazione collettiva degli operai edili, dei camionisti, dei portuali⁸. È questo anche il caso della contrattazione collettiva negli sport professionistici, in cui i datori di lavoro sono collettivamente rappresentati dalla federazione sportiva di appartenenza⁹.

Quando non vi sia l'assenso al *multi-employer bargaining*, cioè in assenza delle descritte esigenze di mercato, la struttura della contrattazione collettiva assume connotazioni maggiormente decentralizzate. La maggior decentralizzazione si ha tuttavia in casi ormai residuali, relativi a piccole industrie manifatturiere in cui si dà luogo ad una contrattazione tra datore di lavoro e lavoratori dell'unica sede aziendale. A seconda dell'attività economica concretamente esercitata e dal conseguente grado di "*community of interest*" tra lavoratori della *bargaining unit*, si potrà avere un contratto collettivo applicabile a tutti o solo alcuni di essi. Il caso maggiormente paradigmatico di quest'ultima si ha nel settore sanitario, all'interno del quale la NLRB ha stabilito, mediante regolamentazione amministrativa, l'esistenza di otto *bargaining unit* nelle "*acute health-care facilities*"¹⁰.

La struttura di contratto collettivo maggiormente diffusa negli Stati Uniti ha un grado di decentralizzazione intermedio rispetto ai casi sopra descritti. Si tratta di contratti collettivi stipulati da singoli datori di lavoro ma con riguardo a più sedi produttive appartenenti allo stesso. In taluni casi questi contratti collettivi sono stipulati con *craft unions*, come ad esempio accade per i piloti aerei, gli insegnanti ed i ferrovieri. In altri casi sono conclusi con *multiskilled unions*: nel settore automobilistico, dell'acciaio, dell'industria tessile e del pubblico impiego statale¹¹.

1.1. L'obbligo di contrattare

L'oggetto del contratto collettivo statunitense è definito dall'obbligo di contrattare che grava sulle parti delle relazioni industriali. Esso sorge nel momento in cui vi sia un rappresentante esclusivo designato o eletto in una *bargaining unit* appropriata secondo la NLRB o le parti sociali. Il *duty to bargain collectively* è ricavato *a contrario* da due distinte

⁷ I. GREER, M. HAUPTMEIER, *Management Whipsawing: The Staging of Labor Competition under Globalization*, in "ILR Review", 2016, v. 69, n. 1, p. 29.

⁸ S.L. WILLIAMS, *A New Look at NLRB Policy on Multiemployer Bargaining*, in "North Carolina Law Review", 1982, v. 60, n. 3, p. 460.

⁹ M.C. HARPER, *Multiemployer Bargaining, Antitrust Law and Team Sports: The Contingent Choice of a Broad Exemption*, in "William & Mary Law Review", 1997, v. 38, n. 5, p. 1664.

¹⁰ *Supra* Cap.II, Sez. II, § 2.1.

¹¹ R.N. BLOCK, P. BERG, *Joint Responsibility Unionism: A Multi-Plant Model of Collective Bargaining under Employment Security*, in "ILR Review", 2009, v. 63, n. 1, p. 60.

unfair labor practices previste nella *Section 8* del NLRA. Da un lato è illecito per il datore di lavoro il rifiuto «*di contrattare collettivamente con i rappresentanti dei propri lavoratori*»¹². D'altro lato è illecito per il rappresentante sindacale il «*rifiutare di contrattare collettivamente con un datore di lavoro*»¹³.

Il contenuto dell'obbligo in parola è, più correttamente, un dovere di contrattare “*in buona fede*”, ovvero un “*duty to bargain in Good Faith*”. Il requisito è infatti stato aggiunto nel testo del NLRA dagli emendamenti del *Taft-Hartley Act* come segue:

*«Per le finalità di cui al presente articolo, contrattare collettivamente è adempimento del mutuo obbligo del datore di lavoro e del rappresentante dei lavoratori di riunirsi in tempo ragionevole e di conferire in buona fede con riguardo ai salari, all'orario di lavoro ed altri termini e condizioni di impiego; oppure la negoziazione di un contratto o di questioni da esso sorgenti, e la trasposizione in un contratto scritto degli accordi raggiunti su richiesta di ciascuna parte, ma tale obbligo non costringe in alcun modo nessuna delle due ad accettare una proposta o l'effettuare una concessione»*¹⁴.

L'ultimo alinea rivela la *ratio* dell'emendamento: esso è inteso a qualificare il *duty to bargain* come mero obbligo di contrattare e non già di contrarre. La preoccupazione del legislatore era proprio l'evitare l'espansione, da parte della NLRB, della portata dei doveri di contrattazione collettiva fino all'obbligo di concludere un contratto collettivo¹⁵.

Tutt'oggi datore di lavoro e *exclusive representative* sono vincolati solamente dal *duty to bargain in Good Faith*, la cui precisazione è aspetto critico della contrattazione e, più in generale, del *labor law* USA. Al solito, più che il dettato letterale del NLRA, ciò che soccorre alla precisazione della nozione in parola è il *case law* della *National Labor Relations Board*. Essa, per oltre mezzo secolo, ha individuato pratiche datoriali e sindacali illecite – e lecite – alla luce del dovere di buona fede. Volendo tracciare un quadro sistematico della corposissima giurisprudenza in materia, si potrebbero distinguere condotte sostanzialmente vietate e procedure illecite.

Sotto un profilo sostanziale, le parti sono gravate anzitutto da un semplice obbligo di “*meet and confer*”, “*incontro e confronto*”. Il datore di lavoro, tuttavia, non ha degli obblighi positivi in tal senso. Non è infatti obbligato a istruire la contrattazione collettiva, anche nel caso in cui vi sia stata la designazione del rappresentante esclusivo dei lavoratori. È solamente tenuto ad incontrarlo dietro richiesta di quest'ultimo. L'obbligo di “*meet and confer*” ha comunque un forte contenuto negativo: il datore di lavoro deve astenersi dal contrattare con soggetti diversi dall'*exclusive representative* e, ovviamente, con i singoli lavoratori¹⁶.

Maggiormente problematica è l'individuazione del contenuto minimo degli obblighi delle parti della contrattazione. Fuori dai comportamenti espressamente vietati (rifiuto

¹² 29 USC § 158 (a)(5).

¹³ 29 USC § 158 (b)(3).

¹⁴ 29 USC § 158 (d).

¹⁵ A. COX, J.T. DUNLOP, *The Duty to Bargain Collectively during the Term of an Existing Agreement*, in “*Harvard Law Review*”, 1950, v. 63, n. 7, p. 1128.

¹⁶ B. WOLF, *The Duty to Bargain Collectively*, in “*Law & Contemporary Problems*”, 1938, v. 5, n. 2, p. 246.

d'incontro in tempi ragionevoli, rifiuto di forma scritta del contratto collettivo) il § 158 (d) del NLRA non offre una guida certa. In tema la NLRB ha pertanto elaborato la dottrina del c.d. “*surface bargaining*”, “*contrattazione di facciata*”. Nel caso *NLRB v. Reed Prince Manufacturing Co.*¹⁷, la *Court of Appeals* del *First Circuit* ha ritenuto si possa ravvisare una violazione del dovere di buona fede ogni qualvolta la condotta complessivamente considerata del datore di lavoro abbia rivelato l'assenza di un sincero desiderio di concludere un contratto collettivo o di un serio tentativo di risolvere le differenze di posizione tra le parti e raggiungere un compromesso.

Nei fatti, l'accertamento della *condotta complessiva* datoriale dev'essere svolta utilizzando un sistema di sette fattori che, pur non provando ciascuno di per sé la malafede dell'*employer*, ne sono indici. Si tratta di: 1) Adozione di tattiche dilatorie, 2) Pretese irragionevoli nella contrattazione; 3) Modificazione unilaterale degli argomenti di discussione obbligatori; 4) Tentativi di bypassare il sindacato, 5) Designazione di un rappresentante datoriale sprovvisto di sufficiente autorità per la contrattazione; 6) Cambiamento di posizione su argomenti già risolti tra le parti; 7) Calendarizzazione arbitraria degli incontri¹⁸.

Le condotte sintomatiche del *surface bargaining* sono state riempite di contenuto dalle successive pronunce della NLRB. Ad esempio sono certamente ritenute tali le affermazioni che indicano intenzioni illecite del datore di lavoro e la formulazione di pretese irragionevoli. Sono considerate, inoltre, illecite perché dilatorie: la cancellazione di incontri sindacali o la loro anticipata interruzione; la presentazione di controproposte incoerenti con la richiesta sindacale; la reiterazione di incontri sugli stessi argomenti già risolti; e persino la loro rarefazione. Nonostante infatti la NLRB non abbia ritenuto di fissare uno *standard* per la frequenza degli incontri, è stato ritenuto insufficiente il loro svolgimento su base mensile. Si ritiene anche che gli stessi debbano essere tanto più frequenti quanto più prossimi al raggiungimento dell'accordo tra le parti¹⁹.

Un caso particolarmente interessante di *surface bargaining* è quello delle proposte “prendere o lasciare”, “*take-it-or-leave-it offers*”. La soluzione della questione è infatti stata tanto cruciale nella storia delle relazioni industriali statunitensi da meritare un'etichetta apposita. Si tratta del “*Boulwarism*”, espressione ricavata per antonomasia dal cognome del vice-presidente per le relazioni industriali di General Electric nei primi anni Sessanta del secolo scorso, Lemuel R. Boulware.

La pratica da questo adottata aveva due contenuti. Dapprima la parte datoriale formulava una “*firm, fair, final offer*”²⁰ al sindacato. Successivamente procedeva ad una massiccia campagna di comunicazione nei confronti dei lavoratori mirata ad informarli circa

¹⁷ *NLRB v. Reed & Prince Manufacturing Co.*, 205 F.2d 131 (1st Cir. 1953).

¹⁸ *Atlanta Hilton & Tower*, 271 NLRB 1600 (1984).

¹⁹ M. MANDELMAN, K. MANARA, *Staying Above the Surface: Surface Bargaining Claims Under the National Labor Relations Act*, in “*Hofstra Labor and Employment Journal*”, 2007, v. 24, n. 2, p. 281.

²⁰ *NLRB v. General Electric Co.*, 418 F.2d 736, (2nd Cir. 1969).

l'inaffidabilità della posizione aziendale. La NLRB, confortata dalla Corte d'Appello federale, qualifica la condotta come *unfair labor practice*, proprio per la violazione del dovere di contrattare secondo buona fede. In particolare si ritiene che l'approccio di Boulware costituisca contrattazione di mera facciata. La condotta sanzionata non è l'approccio "*take-it-or-leave-it*" di per sé considerato, quanto piuttosto la successiva campagna d'informazione rivolta ai lavoratori. Sarebbe stata quest'ultima infatti ad impedire, nella pratica, possibili mutamenti della posizione aziendale, persino quelli a "costo zero", rispetto la proposta ferma formulata²¹.

Il contenuto sostanziale dell'obbligo di contrattare, dunque, è nei fatti influenzato dal potere contrattuale ("*leverage*") del sindacato in ciascuna *bargaining unit*. È solo quando il datore di lavoro ha un concreto interesse alla conclusione dell'accordo collettivo che esso si riempie di significato. Se la *union* ha la possibilità di esercitare una pressione in termini economici sul datore di lavoro, l'*employer* è incentivato a stipulare un contratto collettivo per evitare, ad esempio, interruzioni dell'attività produttiva a seguito di scioperi o altri mezzi di conflitto. Quando ciò non accade, l'obbligazione di contrattare contenuta nel NLRA si dimostra sufficiente solo per favorire l'esplorazione di possibili aree di comune interesse tra le parti sociali²².

Il *duty to bargain in Good Faith* può essere interpretato dalla NLRB in modo maggiormente vincolante per le parti sociali sotto un profilo strettamente procedurale. Essa può certamente sindacare i comportamenti scorretti delle parti sulla base del loro dovere di «*riunirsi in tempo ragionevole e di conferire in buona fede*» previsto dal § 158 (d) del NLRA. Sono stati quindi ritenute ULPs il rifiuto di concedere permessi ai lavoratori che rappresentino la *union* nelle trattative; la registrazione o verbalizzazione degli incontri senza il consenso dei partecipanti; il diniego di contrattare in presenza di rappresentanti sindacali provenienti da altre associazioni; l'irragionevole dissenso sulla calendarizzazione degli incontri per la contrattazione²³.

Probabilmente il corollario maggiormente significativo del dovere di contrattare in buona fede, sia sotto il profilo procedurale sia sotto quello sostanziale, è la *disclosure*. Essa è stata enunciata dalla Corte Suprema USA nella sentenza *Truitt Manufacturing*²⁴. Il datore di lavoro, nel caso di specie, sosteneva di non potersi permettere l'aumento salariale richiesto dal rappresentante esclusivo dei lavoratori ma, al contempo, rifiutava di esibire i dati economico-finanziari richiesti da quest'ultimo. Ad avviso della Corte il rifiuto è contrario alla buona fede implicita nell'obbligo di negoziare con il sindacato, pertanto essa conferma la decisione della NLRB di qualificare come *unfair labor practice* l'omissione datoriale. A differenza della posizione tenuta da quest'ultima, tuttavia, Justice Black precisa che il *duty to bargain in Good*

²¹ M.D. FORKOSCH, *Boulwarism: Will Labor-Management Relations Take It or Leave It?*, in "Catholic Law Review", 1970, v. 19, n. 3, pp. 340-341.

²² S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, cit, p. 157.

²³ H. HARPER, S. ESTREICHER, K. GRIFFITH, *Labor Law: Cases, Materials, and Problems*, cit. p. 468.

²⁴ *NLRB v. Truitt Manufacturing Co.*, 241 U.S. 149 (1956).

Faith non impone al datore di lavoro di condividere qualsiasi informazione finanziaria richiesta dal sindacato. Ritiene piuttosto che la portata dell'obbligo di *disclosure* sia da verificare sulla base delle circostanze concrete, caso per caso. Nel dettaglio, la Corte di *Truitt* ritiene che l'affermazione datoriale di non poter concedere l'aumento richiesto per ragioni economiche debba essere in qualche modo provata solo in quanto rilevante per la contrattazione. Di conseguenza la buona fede impone la *disclosure* esclusivamente nel supportare le affermazioni fatte dal datore di lavoro nel contrattare. Ciò, come si può intuire, depotenzia notevolmente l'obbligo di trasparenza finanziaria. All'*employer* sarebbe infatti sufficiente non argomentare sulla base delle proprie condizioni economiche per sottrarsi ad esso. Potrebbe, ad esempio, limitarsi ad addurre ragioni relative al mercato in cui opera o ancor più generali²⁵.

La giurisprudenza della NLRB successiva a *Truitt* ha pertanto cercato di contenere la portata della pronuncia della Corte Suprema. Essa infatti ha inizialmente ritenuto da documentare anche gli "svantaggi competitivi" asseriti dal datore di lavoro. Le giurisdizioni federali, tuttavia, cassano l'interpretazione della *Board*, costringendola ad attenersi allo "inability to pay" standard. In virtù di questo il datore di lavoro sarebbe tenuto a condividere con il sindacato solamente le informazioni che suffragano la sua tesi di "non potersi permettere" le condizioni proposte in sede di contrattazione²⁶. La NLRB, perciò, ha dovuto adeguare il proprio orientamento, scrivendo: «Affermazioni di "svantaggio competitivo" non hanno la stessa portata della incapacità finanziaria di pagare [...] e non fanno sorgere alcun obbligo di consegnare le informazioni richieste»²⁷.

L'obbligo di *disclosure* come sopra precisato ha una portata riferibile ad ogni circostanza, non solo finanziaria, purché le informazioni da render note siano "necessarie e rilevanti" per gli obiettivi o le posizioni mantenute dalle parti in sede di contrattazione collettiva. La NLRB ritiene che il giudizio di rilevanza dell'informazione debba esser soppesato anche in relazione alla materia trattata. Si presume infatti che siano sempre rilevanti per la contrattazione collettiva: a) Gli stipendi individuali dei lavoratori; b) Gli inquadramenti contrattuali; c) Gli aumenti di merito; d) I fondi pensionistici; e) Gli incentivi alla produttività; f) I criteri di assegnazione degli incentivi. Parimenti vi sono informazioni da presumere irrilevanti, quali quelle relative a lavoratori non ricompresi nella *bargaining unit* o ai fornitori. Le presunzioni in parola tuttavia sono da qualificarsi come "semplici", poiché contro di essa è in ogni caso ammessa prova contraria²⁸.

All'obbligo di *disclosure* il datore di lavoro può comunque sottrarsi in alcune

²⁵ B. ROBBINS, *Rethinking Financial Information Disclosure Under the National Labor Relations Act*, in "Vanderbilt Law Review", 1994, v. 47, n. 6, pp. 1913-1914.

²⁶ C.T. HEXTER, *Duty to Supply Information "Nielsen Lithographing Co." Revisited: The Board's Retreat from Collective Bargaining as a Rational Process Leading to Agreement*, in "The Labor Lawyer", 1992, v. 8, n. 4, p. 833.

²⁷ *The Nielsen Lithographing Co.*, 279 NLRB 90 (1991).

²⁸ F. BARTOSIC, R.C. HARTLEY, *Employer's Duty to Supply Information to the Union a Study of the Interplay of Administrative and Judicial Rationalization*, in "Cornell Law Review", 1972, v. 58, n. 1, p. 28.

circostanze. In linea generale può accadere quando la richiesta sia “*eccessivamente gravosa*” (“*unduly burdensome*”), cioè quando sia estremamente complessa o non possa essere assolta in termini ragionevoli di tempo²⁹. Parimenti non si è tenuti a fornire le informazioni cui la controparte abbia in precedenza rinunciato in modo chiaro ed inequivocabile³⁰.

L’eccezione maggiormente rilevante alla *disclosure* è posta in relazione alle informazioni riservate ed alla *privacy* dei singoli lavoratori. In materia la NLRB ritiene che l’obbligo del datore di lavoro di consegnare informazioni necessarie alla contrattazione collettiva operi ugualmente, anche in presenza di segreti dell’impresa o dati personali dei lavoratori. Sarà comunque necessario prevedere dei meccanismi che ne tutelino la riservatezza, anche sottoscrivendo appositi *non disclosure agreements* tra le parti sociali, al pari di quanto accade con i fornitori dell’impresa³¹.

Infine, è appena il caso di notare la portata asimmetrica della *disclosure* in argomento. Essa infatti grava per lo più sul datore di lavoro, nei limiti dell’obbligo di contrattare a norma del NLRA. Il sindacato, dal canto suo, ha obblighi di trasparenza estremamente generalizzati e rigidi, non solo nei confronti della controparte della contrattazione, ma anche verso il pubblico, secondo le viste disposizioni del *Labor-Management Reporting and Disclosure Act*³².

Un ultimo limite procedurale imposto alle parti come conseguenza del *duty to bargain in Good Faith* attiene l’utilizzo dei mezzi di conflitto collettivo. Si tratta di stabilire se nel periodo in cui vige l’obbligo di contrattare collettivamente vi sia una limitazione alla possibilità di ricorrere a sciopero e picchetto, da una parte, oppure alla serrata, dall’altra. Sul punto si dirà in modo più esteso in seguito³³ per ragioni di sistematicità della trattazione. Basti qui rammentare che la Corte Suprema degli Stati Uniti³⁴, ha ritenuto “*non di per sé incompatibili*” la buona fede nelle trattative e l’utilizzo di mezzi di pressione economica, nel caso di specie uno sciopero bianco³⁵.

1.2. La durata dell’obbligo di contrattare

Un ulteriore aspetto del *duty to bargain in Good Faith* concerne la sua estensione temporale. A norma del § 158 (d), si è detto, le parti devono solamente “*riunirsi in tempi ragionevoli*” per contrattare collettivamente, eppure alle stesse non corre obbligo alcuno di concludere un accordo o effettuare qualche concessione alla controparte.

L’obbligo di contrattare in buona fede ha un’operatività differente a seconda delle

²⁹ *NLRB v. Tex Tan Inc.*, 318 F.2d 472 (5th Cir. 1963).

³⁰ *Hearst Corp.* 113 NLRB 1067 (1955).

³¹ R.E. BLOCH, *The Disclosure of Profits in the Normal Course of Collective Bargaining: All Relevant Information Should Be on the Table*, in “The Labor Lawyer”, 1986, v. 2, n. 1, p. 50.

³² *Supra* Cap.I, Sez. II, § 2.1.

³³ *Infra* Cap. II, Sez. III.

³⁴ *NLRB v. Insurance Agents’ International Union*, 361 U.S. 477 (1960).

³⁵ M.A. FIGINSKI, *Harassing Tactics Not Per Se a Breach of the Duty to Bargain Collectively - N.L.R.B. v. Insurance Agents’ International Union*, in “Maryland Law Review”, 1961, v. 21, n. 3, p. 239.

diverse situazioni in cui operano le parti sociali. Si può individuare un differente contenuto dello stesso in almeno tre diversi momenti: a) Prima della conclusione del contratto collettivo; b) Dopo la conclusione del contratto collettivo; c) Dopo la scadenza del contratto collettivo già concluso.

Quanto all'aspetto *sub a)*, datore di lavoro e sindacato sono tenuti a continuare la contrattazione – *in Good Faith*, s'intende – fino al momento in cui esse non abbiano raggiunto una *impasse*. Le parti sociali sono quindi vincolate esclusivamente fin tanto che un accordo tra di esse possa esser utilmente raggiunto ed abbiano esaurito ogni tentativo di contrattare, sempreché una delle posizioni o le circostanze di fatto non mutino successivamente³⁶.

L'individuazione del momento di *impasse* è cruciale nelle relazioni industriali: in sua presenza cessa l'obbligo di contrattare in buona fede ed il datore di lavoro è libero di applicare unilateralmente le condizioni di lavoro da egli favorite. Spetta quindi alla NLRB definire in concreto quando l'*impasse* sia stata effettivamente raggiunta, tipicamente nel decidere sulla denuncia di *unfair labor practice* presentata dalla *union* in reazione all'azione unilaterale dell'*employer*³⁷.

È nel caso *Taft Broadcasting*³⁸ che la *Board* elabora i fattori da valutare per definire se ulteriori contrattazioni tra datore di lavoro e rappresentante esclusivo siano futili. Nel dettaglio, essa ritiene di dover verificare: 1) La storia della contrattazione collettiva nella *bargaining unit*; 2) La buona fede delle parti durante gli incontri per la contrattazione; 3) La durata dei negoziati; 4) L'importanza delle questioni su cui vi è disaccordo; 5) La percezione di ciascuna delle parti circa la possibilità di risolvere il disaccordo³⁹.

Nel NLRA non si prevede alcun obbligo di tentare la risoluzione del disaccordo prima di poter dichiarare l'*impasse*. Le parti tuttavia hanno a disposizione due mezzi di soluzione delle dispute, attraverso il coinvolgimento di un soggetto terzo: la mediazione e l'*interest arbitration*.

La mediazione è il mezzo di soluzione delle controversie maggiormente utilizzato dalle parti delle relazioni industriali. Come noto, nella mediazione ci si rivolge ad un soggetto terzo e neutrale come facilitatore dell'accordo tra le parti. Egli non ha il potere di imporlo, semplicemente agevola il mantenimento della discussione e formula proposte perché si raggiunga un'intesa vincolante in quanto volontaria. In argomento, il NLRA si limita a specificare che il sindacato debba notificare con trenta giorni di preavviso l'intenzione di indire uno sciopero al *Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)*⁴⁰.

Si tratta di un'agenzia federale indipendente dal *Department of Labor* e dalla NLRB, che mette a disposizione delle parti sociali, gratuitamente, 250 mediatori professionali assegnati

³⁶ *Hi-Way Billboards Inc.*, 206 NLRB 22 (1973).

³⁷ *Infra* Cap. II, Sez. III, § 4.1

³⁸ *Taft Broadcasting*, 163 NLRB 475 (1967).

³⁹ P.G. EARLE, *The Impasse Doctrine*, in "Chicago-Kent Law Review", 1988, v. 64, n. 1, p. 411.

⁴⁰ 29 USC § 158 (d)(3). L'obbligo in parola oltretutto opera solamente dove sia già presente un contratto collettivo ed una delle parti intenda modificare o risolverlo unilateralmente.

a otto differenti sedi territoriali. Nonostante la non obbligatorietà della mediazione, nel solo anno 2019 hanno mediato in 2.923 contrattazioni collettive, risolvendo il 76% delle *impasse*⁴¹.

Il procedimento della mediazione trova tipicamente avvio in un primo incontro congiunto con tutte le parti, finalizzato alla costituzione di un rapporto fiduciario tra mediatore e ciascuna delle parti più che alla soluzione della controversia. Questa fase è infatti volta a consentire la percezione di terzietà e neutralità del mediatore. Ciò permette, nella successiva fase di incontri con ciascuna delle parti, che gli siano presentate in modo trasparente le priorità e le posizioni di tutte, nonché la loro eventuale flessibilità su singoli punti. Solo nell'ultima fase il mediatore ricopre un ruolo attivo, raccomandando una soluzione dell'*impasse* alle parti, spesso facendo sponda sui negoziatori professionali delle due per la persuasione delle componenti maggiormente militanti o radicali nella trattativa⁴².

L'*interest arbitration*, al contrario, prevede l'intervento del terzo in funzione decisoria dello stallo determinatosi nella contrattazione collettiva. A differenza dell'arbitrato utilizzato per la soluzione di controversie individuali sorgenti dall'applicazione del contratto collettivo⁴³, questo tipo di soluzione della controversia si fonda sulla devoluzione della determinazione del contenuto del contratto collettivo ad un soggetto diverso rispetto alle parti della contrattazione. L'istituto in parola sarebbe quindi assimilabile più all'arbitraggio di cui all'art. 1349 c.c., con il quale, in sede di conclusione di un contratto, le parti deferiscono ad un terzo la fissazione delle prestazioni dedotte in contratto o l'integrazione di un elemento negoziale⁴⁴.

Come nel caso della mediazione, anche il ricorso all'*interest arbitration* non è obbligatorio per le parti della contrattazione collettiva che abbiano raggiunto una *impasse*⁴⁵. Esso è tuttavia utilizzato molto meno di frequente rispetto alla prima, per lo più nel pubblico impiego federale e statale. Generalmente l'arbitratore è individuato nei ranghi dello stesso *Federal Mediation and Conciliation Service*, ma è molto ricorrente la sua provenienza dagli iscritti alla *American Arbitration Association* (AAA). Si tratta di un'associazione senza scopo di lucro con la finalità di promuovere e facilitare i mezzi di *alternative dispute resolution*. Essa mette a disposizione delle parti non solamente le professionalità degli arbitri ad essa aderenti e da questa formati, ma un vero e proprio sistema di regole di procedura e clausole compromissorie standardizzate⁴⁶.

Nella pratica si rinvencono due potenziali modelli arbitraggio della *labor dispute*: il *bargaining model* e l'*adjuication model*. Il primo presuppone generalmente la presenza di tre

⁴¹ FY2019 – *The Role and Function of the Federal Mediation and Conciliation Service*, <https://www.fmcs.gov>, ultimo accesso 22.03.2021.

⁴² A.M. ZACK, T.A. KOCHAN, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in the USA*, in *Mediation in Collective Labor Conflicts*, eds. M.C. EUWEMA, F.J. MEDINA, A. BELÉN GARCÍA, E. ROMERO PENDER, Springer, New York, 2019, pp. 316-318.

⁴³ *Infra* § 3.2.

⁴⁴ C. MANDRIOLI, *Diritto Processuale Civile*, Ventesima Edizione, v. III, Giappichelli, Torino, 2009, p. 365.

⁴⁵ Fanno eccezione i settori soggetti all'ambito di applicazione del RLA (trasporto aereo e ferroviario) nonché i casi "emergenza nazionale" in alcuni settori pubblici essenziali, segnatamente nella sanità privata.

⁴⁶ *American Arbitration Association, Labor Arbitration Rules*, <https://www.adr.org>, ultimo accesso 22.03.2021.

arbitratori, due nominati separatamente dalle parti ed un terzo neutrale da esse concordemente designato. Quest'ultimo, costituendo il voto determinante nel collegio, è portato a continuare il processo della negoziazione, formulando la soluzione della *impasse* secondo le suggestioni pervenute anche dagli arbitratori di parte. L'*adjudication model*, al contrario, rimette interamente la questione alla discrezione dell'unico arbitratore, che decide secondo le indicazioni di massima pervenutegli dalle parti, ma sulla base del proprio convincimento formatosi alla luce dei fatti ad egli sottoposti. Addirittura alcune formule di *adjudication arbitration*, prevedono il sistema della c.d. "*final offer*". In esse il terzo arbitratore sarebbe limitato nel risolvere l'*impasse* scegliendo una tra le due posizioni finali del sindacato e del datore di lavoro⁴⁷.

Accanto alle esposte tradizionali formule di soluzione dell'*impasse* deve segnalarsi l'affermazione progressiva di nuovi metodi. Innanzitutto è presente la tendenza a combinare i due approcci di *mediation* e *interest arbitration*, non solo in successione temporale ma anche sotto un profilo sostanziale. Si prevede ad esempio la possibilità che l'arbitratore stesso tenti la mediazione prima aggiudicare la controversia. Sotto un altro profilo il FMCS cerca di favorire esperienze di compartecipazione dei mediatori, non solamente alla mediazione dell'*impasse* immediata, ma anche all'applicazione del contratto collettivo. Auspica, cioè, la costituzione di commissioni tripartite (*union, employer* e mediatore) che rilevino e proponano soluzioni ai problemi quotidiani del lavoro anche alla luce delle *best practices* di settore. Il tutto nell'ottica di prevenzione del conflitto collettivo sul lungo periodo ("*preventive mediation*")⁴⁸.

Un approccio di prevenzione, ma anche di soluzione, delle *impasse* nelle trattative contrattuali è l'*interest-based bargaining*. Si tratta di un metodo di contrattazione collettiva, utilizzabile anche in sede di mediazione (*interest-based mediation*), che favorisce un approccio cooperativo nelle relazioni industriali. Il modello classico della contrattazione, infatti, muove tipicamente dalla presentazione di una lista di richieste della parte sindacale alla parte datoriale (c.d. "*laundry list*"). Essa tuttavia serve una pluralità di scopi, non tutti attinenti alla contrattazione collettiva. Ad esempio, alcune proposte irrealisticamente attuabili sono indicate con la sola finalità di assecondare alcune frange estreme dei rappresentati. Altre sono sovradimensionate, nell'ottica di concedere qualcosa alla parte datoriale nel corso del negoziato. In generale sono tutte accomunate dall'essere precise rivendicazioni, su cui le parti possono discutere esclusivamente in termini di affermazione, modificazione o negazione. Si pensi ad esempio alla richiesta di un incremento del salario minimo: il datore di lavoro può solamente concedere, negare o ridimensionare⁴⁹.

Al contrario l'*interest-based bargaining* richiede che la piattaforma della trattativa sia

⁴⁷ M.H. MALIN, *Two Models of Interest Arbitration*, in "The Ohio State Journal of Dispute Resolution", 2013, v. 28, n. 1, pp. 158-159.

⁴⁸ J.C. WELLS, W.B. LIEBMAN, *New Models of Negotiation, Dispute Resolution, and Joint Problem Solving*, in "Negotiation Journal", 1996, v. 12, n. 2, p. 119.

⁴⁹ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., p. 207.

costituita non già da rivendicazioni reciproche ma dall'esplicitazione di interessi e obiettivi desiderati. Ciò presuppone un periodo di formazione sull'*interest-based bargaining* a beneficio dei negoziatori sindacali e datoriali che favorisca un rapporto fiduciario tra le parti. Successivamente le stesse formulano congiuntamente quali siano gli *interessi* sottesi alla contrattazione, eventualmente costituendo commissioni dedicate all'esame del singolo problema. Un aspetto chiave di siffatto approccio sarebbe anche e proprio linguistico: le parti non dovrebbero, cioè, presentare mai istanze cui si possa rispondere solo in senso affermativo o negativo⁵⁰.

Si pensi ad esempio al problema della sicurezza sul luogo di lavoro. Il sindacato, nel contrattare secondo lo schema tradizionale, presenta la semplice richiesta di fornire un certo dispositivo di protezione o di garantire determinate condizioni di lavoro. A fronte di ciò, il datore di lavoro accetta, rifiuta oppure rilancia. Nell'*interest-based approach* datore di lavoro e sindacato sarebbero piuttosto portati a creare una piattaforma congiunta, magari in presenza di un facilitatore, concordando sull'esistenza di un determinato rischio per la salute dei lavoratori. A ciò seguirebbe una fase di studio congiunto del problema e, sperabilmente, l'individuazione di una soluzione concordata da far confluire nel contratto collettivo.

Qualora le parti sociali non si siano avvalse di mediazione, arbitrato o altri mezzi di soluzione innovativi, oppure essi non abbiano sortito l'esito sperato, l'*impasse* è raggiunta e cessa, come si è detto, il dovere di contrattare secondo buona fede. A questo punto entrano in gioco i mezzi di conflitto collettivo e di pressione economica sulla controparte di cui si dirà compiutamente nel prossimo capitolo. È bene qui evidenziare, tuttavia, come il *duty to bargain in Good Faith*, abbia un'appendice anche successivamente allo stallo della trattativa. Esso è enunciato dalla Corte Suprema USA proprio quale suo corollario, nella sentenza *landmark NLRB v. Katz*⁵¹.

La *Katz doctrine* si può riassumere nella necessità di conservare lo *status quo* esistente nella *bargaining unit* al momento della designazione del rappresentante esclusivo, quale indispensabile condizione per la sopravvivenza della contrattazione collettiva. Essa infatti vieta la modificazione unilaterale delle condizioni di lavoro da parte del datore di lavoro per tutta la durata dei negoziati e fino all'*impasse*. Non solo: essa qualifica come *unfair labor practice* del datore di lavoro anche la concessione delle condizioni previste nell'ultima offerta ricevuta dal sindacato e da egli rifiutate. Una siffatta condotta, anche se tenuta dopo lo stallo della trattativa e quindi formalmente lecita, sarebbe infatti rivelatrice della malafede datoriale nella trattativa⁵².

Se l'*impasse* non si verifica o è superata e le parti sociali stipulano un *collective bargaining agreement*, il *duty to bargain in Good Faith* continua a produrre i suoi effetti anche nel periodo di esecuzione dello stesso. Il NLRA sul punto è esplicito nell'affermare che, dove sia in vigore un CBA, il dovere di contrattare collettivamente significa anche che nessuna parte

⁵⁰ A.M. ZACK, T.A. KOCHAN, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in the USA*, cit., p. 319.

⁵¹ *NLRB v. Katz*, 369 U.S. 736 (1962).

⁵² S.J. SCOTT, *The Status Quo Doctrine*, in "Cornell Law Review", 1997, v. 83, n. 1, p. 205.

può terminarlo o modificarlo unilateralmente con riferimento alle clausole “*contenute nel*” contratto⁵³.

Chiaramente la proposizione in oggetto implica l'impossibilità di mutare, senza il consenso di entrambe le parti, qualsiasi previsione contenuta all'interno del testo del CBA. È evidente, ad esempio, che il datore di lavoro non potrà unilateralmente modificare i salari concertati con il sindacato e trasfusi nell'accordo scritto⁵⁴. Il principio, tuttavia, pone alcune problematiche in relazione alle questioni non espressamente incluse nel contratto ed a quelle oralmente contrattate. Nel primo caso si teorizza l'obbligo di contrattare in buona fede anche sulle materie non incluse nel *collective bargaining agreement*, purché la materia rientri tra quelle a contrattazione obbligatoria⁵⁵. La questione, comunque, è virtualmente assente nella pratica poiché è risolta da clausole del contratto collettivo con cui le parti rinunciano espressamente a trattare su materie non ricomprese nel CBA (“*zipper clauses*”). Queste sono considerate legittime dalla NLRB, a condizione di essere espresse in termini “*chiari ed inequivoci*”⁵⁶.

Il secondo aspetto problematico attiene alla rilevanza di accordi verbali e degli usi presenti nella *bargaining unit*. Anch'essi sono considerati “*contenute nel*” contratto collettivo e perciò immodificabili a norma del 29 § 158 (d). La giurisprudenza in argomento parla di “*implied terms*”, previsioni implicite del *collective bargaining agreement*. Anche quella in tema di *zipper clause* soccorre alla soluzione anche della presente questione. La NLRB infatti ritiene che le condizioni implicite del CBA non possano essere modificate unilateralmente dal datore di lavoro quando provate. La *Board* afferma che la rinuncia contenuta nella clausola in parola sia sufficiente solo ad evitare ulteriori richieste delle parti, non a sottrarre dall'ambito di applicazione dell'accordo collettivo le sue previsioni implicite⁵⁷.

La durata dell'obbligo di contrattare in buona fede si protrae non solo dopo la conclusione del contratto, come visto, ma anche successivamente alla scadenza del suo termine⁵⁸. Durante questo periodo è la stessa *Katz doctrine* sopra menzionata ad impedire modificazioni unilaterali delle condizioni di lavoro da parte dell'*employer*. Esse infatti possono cambiare esclusivamente in virtù di pratiche consolidate, annuali o periodiche. Sono quindi ammessi, ad esempio, adeguamenti dei salari secondo i meccanismi automatici contenuti nel

⁵³ 29 USC § 158 (d).

⁵⁴ R.G. DIXON JR, *Mid-Term Modification of Terms and Conditions of Employment*, in “Duke Law Journal”, 1972, v. 21, n. 4, p. 819.

⁵⁵ *Infra* § 1.3.

⁵⁶ R. CARRON, A. BROUGHTON, *When Is "No" Really "No"? - The NLRB's Current Position on the Freedom of Contract, Management Rights, and Waiver*, in “The Labor Lawyer”, 1997, v. 13, n. 2, p. 303. Si veda ad esempio la formulazione utilizzata negli *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical*, 22th October 2015, (97): «*Rinuncia alle pretese. Prima e durante la negoziazione del presente accordo, ciascuna parte ha formulato alcune proposte all'altra. Ciascuna delle parti conferma, con la presente, di ritirare tutte le altre proposte fatte ed ogni ulteriore non compresa nel presente Accordo, in tutto o in parte*».

⁵⁷ *CBS Corp.*, 326 NLRB 861 (1998).

⁵⁸ Si veda anche *infra* § 2.2.

contratto collettivo appena spirato⁵⁹. L'immodificabilità in parola, tuttavia, opera con esclusivo riguardo alle materie rientranti nell'oggetto obbligatorio della contrattazione collettiva, che saranno di seguito approfondite.

1.3. L'oggetto della contrattazione collettiva

Il *duty to bargain* con il rappresentante esclusivo dei lavoratori, oltre ad essere adempiuto secondo buona fede come visto sopra, ha un oggetto limitato esclusivamente ad alcune materie. Ciò è immediatamente evidente nel testo del NLRA, in virtù del quale le parti devono incontrarsi in tempo ragionevole per discutere in relazione ai «*salari, all'orario di lavoro ed altri termini e condizioni di impiego*»⁶⁰.

Dalla disposizione in parola la Corte Suprema ricava *a contrario* la norma secondo la quale l'obbligazione di contrattare non opera con riguardo alle materie non incluse in una delle categorie specificate⁶¹. Nei fatti, con la sentenza *NLRB v. Wooster Division of Borg-Warner Corp.*⁶², ha creato tre distinte classi di materie oggetto della contrattazione collettiva.

La prima è quella delle *mandatory subjects*, materie obbligatorie della contrattazione collettiva. Solo in relazione ad esse opera il *duty to bargain in Good Faith*, con l'estensione temporale poc'anzi esposta. Le parti dovranno quindi trattare fino all'*impasse* solo su queste, condividendo le informazioni necessarie. Non potranno essere modificate una volta ricomprese nel contratto collettivo, neppure dopo la sua scadenza⁶³. Si tratta, per l'appunto, delle materie nominate espressamente dal NLRA (salario, orario, condizioni di lavoro) ma si estende ad ogni altra questione «*incidente in modo essenziale sui termini e le condizioni lavorative*»⁶⁴.

La NLRB e le Corti hanno adottato, di conseguenza, un'interpretazione estensiva della nozione portandola ad includere tutte le condizioni ed i *benefits* di carattere economico per i lavoratori. Si tratta ad esempio di trattamenti pensionistici, *stock options*, premi annuali, scontistiche per il personale. Quanto all'orario di lavoro, esso ricomprende anche le ferie, i congedi, i riposi e le pause, lo straordinario. Tra le «*altre condizioni*» di lavoro, invece rientrano tutti quei trattamenti normativi con impatto sui contratti individuali di lavoro, quale ad esempio la tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, le procedure di risoluzione delle controversie (*grievance procedures*⁶⁵), il licenziamento per motivi disciplinari⁶⁶.

La seconda classe oggetto di contrattazione è quella delle *permissive subjects*, ovvero sia le questioni che possono essere oggetto di contrattazione collettiva solo previo accordo delle parti. In relazione ad esse non sussiste alcun obbligo di buona fede né di contrattare, di

⁵⁹ *Raytheon Network Centric Systems*, 365 NLRB 161 (2017).

⁶⁰ 29 USC § 158 (d).

⁶¹ *Allied Chemicals and Alkali Workers v. Pittsburgh Plate Glass Co.*, 404 U.S. 157 (1971).

⁶² *NLRB v. Wooster Division of Borg-Warner Corp.*, 365 U.S. 342 (1958).

⁶³ *Supra* § 1.2.

⁶⁴ *Allied Chemicals and Alkali Workers v. Pittsburgh Plate Glass Co.*, cit.

⁶⁵ *Infra* § 3.1.

⁶⁶ P. CIHON, J. CASTAGNERA, *Employment and Labor Law*, cit., p. 490.

conseguenza non opera neppure il principio di *disclosure*. Non solo: le condizioni relative alle *permissive subjects* possono essere modificate unilateralmente da ciascuna parte, a meno che ciò non sia escluso da una clausola del CBA. Da ultimo, non sarà possibile arrivare all'*impasse* su una materia consentita ma non obbligatoria della contrattazione⁶⁷.

L'elencazione delle suddette materie è sostanzialmente infinita, potendo essere oggetto della contrattazione qualsiasi materia non illecita. Solo a titolo esemplificativo si possono indicare quali materie consentite della contrattazione: le procedure di ratifica del contratto collettivo da parte dei lavoratori; le condizioni di lavoro di supervisori e dirigenti; i *benefits* per i lavoratori pensionati. Più in generale il datore di lavoro ed il rappresentante esclusivo possono contrattare su qualsiasi questione che rientri nella rispettiva libertà di impresa o di azione sindacale⁶⁸.

Da ultimo, la Corte Suprema USA ha ritenuto alcune materie illecite e quindi non contrattabili tra le parti sociali: le *unlawful subjects*. Esse non possono neppure essere proposte quale oggetto del contratto collettivo. La loro individuazione è maggiormente semplice rispetto alle prime due categorie, poiché in effetti si tratta di intese illecite secondo una previsione di legge. Saranno conseguentemente *unlawful* gli accordi costituenti una *unfair labor practice* o limitanti i diritti di cui alla *Section 7* del NLRA⁶⁹. L'esempio maggiormente rilevante è quello delle *closed shop clauses* di cui si è ampiamente detto⁷⁰, ma sono ricomprese anche le previsioni del CBA in violazione dei limiti posti ai mezzi di conflitto collettivo⁷¹.

La disciplina sopra delineata è invero oggetto di critica nella dottrina statunitense. In particolare essa sembra contraddire il principio di buona fede nelle trattative, dal momento che favorisce l'utilizzo di sotterfugi nel negoziato. La parte che sia interessata ad un miglioramento contrattuale compreso nelle *permissive subjects*, sarà portato a proporlo sempre in connessione con una *mandatory subject*. Si pensi al caso di un sindacato che intenda mirare ad una clausola limitativa alle esternalizzazioni di parte del processo produttivo. Il datore di lavoro sarà obbligato a contrattarla solo se presentata unitamente ad un argomento obbligatorio, quale un aumento salariale. Ciò renderebbe inefficiente il processo di negoziazione: le parti, non potendo insistere sulle *permissive subject*, non sono in grado di affrontare direttamente le vere problematiche che ostacolano la conclusione del contratto collettivo⁷².

La dottrina dibatte anche sull'influenza della distinzione tra *permissive* e *mandatory subjects* sui risultati finali della contrattazione collettiva. Taluni ritengono che essa sia sostanzialmente neutrale, dal momento che, se la materia non obbligatoria è essenziale per le

⁶⁷ B.J. STARK, *Preliminary Issues as Permissive Subjects of Bargaining*, in "Tulsa Law Review", 1981, v. 16, n. 4, p. 698.

⁶⁸ P. CIHON, J. CASTAGNERA, *ivi.*, p. 507.

⁶⁹ *Supra* Cap. I, Sez. II, §§ 3.2-3.3.

⁷⁰ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

⁷¹ Ci si riferisce in particolar modo alle clausole "*hot cargo*" (*infra* Cap. II, Sez. III, § 2).

⁷² J.R. RASBAND, *Major Operational Decisions and Free Collective Bargaining: Eliminating the Mandatory/Permissive Distinction*, in "Harvard Law Review", 1989, v. 102, n. 8, p. 1984.

parti sociali, essa sarà cionondimeno inclusa nel *collective bargaining agreement*. Altri, attraverso l'analisi sistematica delle previsioni dei CBA, notano al contrario che i sindacati ottengono condizioni meno favorevoli quando il loro *status* è *permissive* o incerto⁷³.

L'aspetto applicativo maggiormente problematico della ripartizione in materie fornita dalla Corte Suprema USA in *Borg-Warner* attiene al rapporto tra libertà d'impresa e sue ricadute sulle condizioni di lavoro. Come si è detto, la Corte di *Allied Chemicals* ha infatti fornito un'interpretazione ampia di quest'ultima nozione, statuendo che siano materie obbligatorie della contrattazione quelle incisive “*in modo essenziale*”⁷⁴ sui termini d'impiego. In altri termini, ci si chiede se le decisioni puramente imprenditoriali ed organizzative dell'imprenditore possano essere limitate dall'obbligo di contrattare, in ragione delle loro ricadute occupazionali.

La questione invero è poco controversa per il primo quarantennio di vigenza del NLRA. Si riteneva infatti pacifico che le decisioni attinenti all'organizzazione dell'impresa ed alle sue linee strategiche non potessero essere oggetto di sindacato e fossero, di conseguenza, sottratte all'obbligo di contrattare collettivamente⁷⁵. La situazione cambia con il mutare del quadro economico, soprattutto con l'affermarsi di fenomeni di esternalizzazione dei processi produttivi. Il problema è posto all'attenzione della Corte Suprema USA nel caso *First National Maintenance*⁷⁶.

La *First National* è un'impresa fornitrice di servizi di pulizia con sede a New York che recede da un contratto stipulato con una casa di riposo di Brooklyn in quanto eccessivamente oneroso. I trentacinque lavoratori impiegati esclusivamente in quell'appalto non sono reimpiegati in altre attività e vengono licenziati. Questo nonostante la *National Union of Hospital and Healthcare Employees*, rappresentante esclusivo nella *bargaining unit*, avesse richiesto la sospensione dei licenziamenti e la convocazione di una trattativa sindacale. La Corte Suprema interviene in appello della decisione della NLRB, che aveva ritenuto una ULP il comportamento datoriale ai sensi del 29 USC § 158 (a)(1) e (5).

Justice Blackmun, relatore della maggioranza della Corte, delinea tre possibili tipi di decisioni aziendali con riguardo agli effetti sui rapporti individuali di lavoro. Le prime sono quelle che hanno impatto diretto su questi ultimi, in quanto mirate a regolarne un aspetto, ad esempio le norme disciplinari. In questo caso, pur potendo essere fondate su considerazioni strategiche d'impresa, sono sempre *mandatory bargaining subjects*. Le seconde sono quelle che hanno un impatto solamente indiretto o attenuato sui rapporti di lavoro, essendo intrinsecamente scelte imprenditoriali. Si pensi ad esempio alle decisioni di *marketing* o di *design* dei prodotti. Tutte queste non sono mai da contrattare obbligatoriamente con il rappresentante esclusivo dei

⁷³ J.T. DELANEY, D. SOCKELL, *The Mandatory-Permissive Distinction and Collective Bargaining Outcomes*, in “ILR Review”, 1988, v. 42, n. 4, p. 579.

⁷⁴ *Allied Chemicals and Alkali Workers v. Pittsburgh Plate Glass Co.*, cit.

⁷⁵ *Fireboard Paper Products Corp. v. NLRB*, 379 U.S. 203 (1964).

⁷⁶ *First National Maintenance Corp. v. NLRB*, 452 U.S. 666 (1981).

lavoratori. Le ultime, maggiormente dubbie, si collocano in una posizione intermedia, tra le prime due tipologie. Esse infatti, pur essendo indubbiamente mosse da considerazioni strategiche dell'impresa, hanno un impatto diretto e determinante sulle condizioni dei lavoratori. Proprio tra queste rientra la decisione di *National Manteinance*: la risoluzione di un appalto infruttuoso determina a sua volta l'interruzione dei rapporti di lavoro degli addetti⁷⁷.

Afferma Blackmun:

«Concludiamo che il possibile danno alla necessità del datore di lavoro di scegliere liberamente se chiudere parte della sua attività per ragioni puramente economiche è superiore al beneficio che potrebbe essere ottenuto coinvolgendo il sindacato nel procedimento decisionale, e inoltre riteniamo che la decisione stessa non sia parte dei "termini e condizioni" di cui al § 8(d) su cui il Congresso ha imposto la contrattazione collettiva»⁷⁸.

Successivamente la NLRB adegua la propria giurisprudenza. In particolare, non sono ritenute *mandatory subjects* della contrattazione collettiva le decisioni datoriali, quale l'esternalizzazione o la delocalizzazione se vi è un "*basic change*", un mutamento fondamentale, dell'attività produttiva. Se così non fosse egli potrebbe sottrarsi all'obbligo di contrattare esclusivamente provando che la scelta aziendale non è fondata sul costo del lavoro nella *unit* oppure che la *union* non avrebbe potuto offrirne una diminuzione sufficiente ad evitarla⁷⁹.

L'impatto della giurisprudenza in commento è parzialmente attenuato dal WARN Act⁸⁰ del 1988. Il Congresso lo ha approvato proprio in reazione ad un vertiginoso aumento delle pratiche di delocalizzazione da parte delle imprese ed ai conseguenti ridimensionamenti e chiusure di impianti produttivi nel territorio USA⁸¹. Si applica, tuttavia, ai soli datori di lavoro imprenditori che occupano almeno 100 lavoratori a tempo pieno, oppure almeno 100 lavoratori con orario normale di lavoro pari o superiore alle 4.000 ore settimanali nel loro complesso⁸². I datori di lavoro non soggetti, comunque, sono invitati ad adeguarsi alle previsioni del WARN Act «per quanto possibile»⁸³.

La tutela accordata ai lavoratori è piuttosto modesta. In effetti si limita ad imporre un "*notice requirement*" al datore di lavoro, imponendogli di dare notizia scritta dell'intenzione di procedere a licenziamenti per motivi economici entro i sessanta giorni precedenti alla loro intimazione⁸⁴. Durante tale periodo, gli è assolutamente inibita la possibilità di disporli

⁷⁷ A.A. ALCHIAN, *Decision Sharing and Expropriable Specific Quasi-Rents: A Theory of First National Maintenance Corporation v. NLRB*, in "Supreme Court Economic Review", 1982, v. 1, p. 236.

⁷⁸ *First National Maintenance Corp. v. NLRB*, 452 U.S. 666 (1981).

⁷⁹ J.W. STURNER, *An Analysis of the NLRB's "Runaway Shop" Doctrine in the Context of Mid-Term Work Relocation Based on Union Labor Costs*, in "Hofstra Labor and Employment Law Journal", 2000, v. 17, n. 2, p. 290.

⁸⁰ *Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, August 4, 1988, Pub. L. 100-379, 102 Stat. 890, 29 USC §§ 2101-2109.

⁸¹ J.T. ADDISON, M.L. BLACKBURN, *Policy Watch: The Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, in "The Journal of Economic Perspectives", 1994, v. 8, n. 1, pp. 181-190.

⁸² 29 USC § 2101 (1)(A)(B).

⁸³ 29 USC § 2106.

⁸⁴ 29 USC § 2102 (a).

liberamente ma la decisione imprenditoriale non è in alcun modo qualificata come *mandatory bargaining subject*⁸⁵.

Il *notice requirement* grava sul datore di lavoro solamente in due circostanze: (1) Quando abbia deciso di disporre un *mass layoff*, licenziamento collettivo, definito come una riduzione della forza lavoro di almeno cinquanta dipendenti nell'arco di trenta giorni se è pari o superiore al 33% del totale dei lavoratori nell'unità produttiva, o comunque di almeno 500 lavoratori; (2) Quando abbia deciso il *plant closing*, cioè la chiusura anche solo temporanea di uno stabilimento o di una più ampia articolazione produttiva autonoma dell'impresa⁸⁶.

I destinatari della notifica datoriale sono innanzitutto il rappresentante esclusivo dei lavoratori, o, in sua mancanza, i singoli lavoratori interessati dal licenziamento collettivo o dalla cessazione dell'attività nell'impianto⁸⁷. In particolare la notizia deve essere data ai lavoratori a tempo pieno ma anche ai lavoratori a tempo parziale, sebbene non computati ai fini del calcolo delle dimensioni occupazionali dell'imprenditore soggetto al *WARN Act*. Rimangono esclusi i lavoratori assunti da meno di sei mesi salvo siano part-time⁸⁸.

La notifica dev'essere inoltrata alla autorità statale competente ad adottare interventi di riqualificazione professionale ed all'organo di vertice dell'amministrazione locale nel territorio dove è situata l'unità produttiva interessata dal *mass layoff* o dal *plant closing*⁸⁹.

Il periodo di sessanta giorni decorrenti dalla data della notifica, durante i quali il datore di lavoro non può procedere ai licenziamenti, è comunque riducibile. Il datore di lavoro, attivamente alla ricerca di nuovi capitali nel momento in cui avrebbe dovuto adempiere al *notice requirement*, infatti, può licenziare i lavoratori senza attendere la scadenza, se ritiene in buona fede che ciò potrebbe pregiudicare irreversibilmente l'ottenimento di detti finanziamenti⁹⁰. Lo stesso vale per l'imprenditore che debba riorganizzare l'impresa in ragione di una causa di forza maggiore non prevedibile nei sessanta giorni antecedenti al licenziamento⁹¹. Egli dovrà in ogni caso provvedere quanto prima alla notifica motivando la necessità di riduzione del *notice requirement*⁹².

Da ultimo si deve segnalare, anche in prospettiva futura, come il contenuto del *duty to bargain in Good Faith* sia stato interpretato dalla recentissima giurisprudenza della NLRB, soprattutto con riguardo alle sfide poste dalla pandemia da SARS-CoV-2. Molto interessante sul punto è il *Memorandum* del *General Counsel* della NLRB datato 18 settembre 2020.

In esso si evidenziano le potenziali frizioni tra i diritti previsti dal NLRA e la situazione pandemica, pur ancora oggetto di giudizio e quindi non ancora risolti. Particolarmente

⁸⁵ Le sanzioni sono sostanzialmente di tipo risarcitorio. Il 29 USC § 2014 (b) esclude espressamente la possibilità che organi giurisdizionali vietino all'imprenditore la chiusura di un impianto ed il licenziamento dei lavoratori.

⁸⁶ D.D. AMAR, *The Labor and Employment Lawyer's Job*, ABA Publishing, Chicago, 2007, pp. 102-103.

⁸⁷ 29 USC § 2102 (a)(1).

⁸⁸ E. LIPSIG, K.R. FENTONMILLER, *A WARN Act Road Map*, in "The Labor Lawyer", 1996, v. 11, n. 3, pp. 273-319.

⁸⁹ 29 USC § 2102 (a)(2).

⁹⁰ 29 USC § 2102 (b)(1).

⁹¹ 29 USC § 2102 (b)(2)(A).

⁹² 29 USC § 2102 (b)(3).

interessante nel contesto delle *mandatory bargaining subjects* è la questione, invero al momento in pendenza di giudizio, sulla necessità di contrattare la decisione di chiudere l'attività scolastica adottata in conformità alle disposizioni statali. Il caso riguarda la decisione di una scuola privata che ha unilateralmente disposto l'adozione di forme di didattica a distanza. L'Ufficio Regionale della NLRB, pur ammettendo che la misura non dev'essere contrattata con il rappresentante esclusivo dei lavoratori nell'immediatezza dell'emergenza epidemiologia, ritiene che la decisione non possa essere del tutto libera. Ad avviso della *Board*, l'obbligo di contrattare sorgerebbe in ogni caso in un momento successivo alla prima applicazione dei provvedimenti. Questo nell'ottica di valutare la reale consequenzialità tra misura intrapresa per contrastare la diffusione del virus e l'impatto sostanziale sulle condizioni d'impiego dei lavoratori⁹³.

Sono parimenti oggetto di considerazione le condotte del datore di lavoro che rifiuti di fissare incontri, anche solo telematici, con il rappresentante esclusivo dei lavoratori. Al momento il *General Counsel* della NLRB considera detti comportamenti contrari al *duty to bargain in Good Faith*⁹⁴.

Ancor più rilevante è la valutazione sulla possibilità di adottare unilateralmente protocolli anti-contagio, senza cioè coinvolgere il sindacato. La NLRB, facendo leva sulla propria precedente giurisprudenza relativa alle misure di contenimento dell'influenza stagionale presso gli ospedali privati⁹⁵, li considera allo stato *mandatory subject* della contrattazione collettiva.

2. La conclusione del contratto collettivo

Si è potuto osservare come il *duty to bargain* imposto alle parti sociali successivamente alla designazione del rappresentante esclusivo non assuma mai la connotazione dell'obbligo di contrarre. Ciò neppure nel caso in cui la NLRB riconosca sussistente una *unfair labor practice* durante il procedimento della contrattazione. In effetti, in questo caso, il rimedio tipico sarà l'imposizione di un nuovo obbligo di contrattare alla parte riconosciuta colpevole, oltre all'ordine di ripristino delle condizioni di fatto sussistenti prima della ULP⁹⁶.

In altre parole, la NLRB non ha alcuna legittimazione – neppure in reazione a condotte illegittime delle parti – ad imporre il contenuto sostanziale del contratto collettivo o anche solo di una sua clausola. La *Board* può senz'altro regolare la condotta negoziale delle parti ma non ha «il potere di obbligare l'impresa o il sindacato ad accettare alcuna previsione contrattuale di un collective bargaining agreement»⁹⁷.

⁹³ P.B. ROBB, *Summaries of Advice Merit Determinations Related to Coronavirus Disease 2019 Issues*, GC 20-14, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 22.03.2021.

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ *Virginia Mason Hospital*, 357 NLRB 564 (2011).

⁹⁶ *Infra* Cap. II, Sez. III, § 4.2.

⁹⁷ *H. K. Porter Co. Inc. v. NLRB*, 397 U.S. 99 (1970).

Il rimedio principale sarebbe, dunque, nient'altro che un *Gissel bargaining order*, sulla cui efficacia pratica si è già avuto modo di discutere. Basti qui richiamare il dato statistico secondo il quale solamente il 20% di essi sfocia nella stipula di un *collective bargaining agreement*⁹⁸.

Forse maggiormente efficace è lo *status quo remedy*, l'ordine con cui la NLRB impone alla parte colta in violazione dei doveri di contrattare di cessare la condotta e rimuoverne gli effetti, in modo da ripristinare la situazione preesistente. Le Corti hanno sviluppato il rimedio in parola in conseguenza della citata *Katz doctrine*, quale sanzione per la modifica unilaterale delle condizioni lavorative in pendenza dell'obbligo di contrattare⁹⁹.

Al datore di lavoro, in questo caso, è imposta ogni condotta necessaria a ripristinare lo *status quo* antecedente alla ULP. Il contenuto del rimedio ha tuttavia una portata variabile nelle diverse declinazioni individuate dalle Corti. Alcune infatti adottano uno *standard* statico della nozione di *status quo*, in virtù della quale l'*employer* dovrebbe ristabilire le precise condizioni di lavoro vigenti all'epoca della *unfair labor practice*. Altre al contrario ne adottano una dinamica, ordinando il reintegro delle condizioni come se la ULP non si fosse mai verificata, comprendendo, cioè, anche gli eventuali miglioramenti che si sarebbero nel frattempo realizzati, ad esempio per effetto di aumenti salariali automatici¹⁰⁰.

Il solo limite agli obblighi ripristinatori datoriali sarebbe la necessità di compiere atti “*eccessivamente gravosi*” (“*unduly burdensome*”). Il principio è stato espresso dalla NLRB in *Owens-Brockway*, caso nel quale il datore di lavoro aveva delocalizzato un ramo dell'impresa senza contrattare collettivamente con il rappresentante esclusivo, pur essendone obbligato. La *Board*, nel sanzionare la condotta datoriale, non aveva tuttavia imposto la riapertura dell'impianto delocalizzato e la riassunzione dei dipendenti licenziati, proprio ritenendolo troppo gravoso. Aveva comunque imposto all'*employer* di offrire a quest'ultimi posti di lavoro “*sostanzialmente equivalenti*” presso altre sedi dell'impresa, rimborsando, se fosse necessario, le spese di trasloco e trasporto per essi ed i loro familiari¹⁰¹.

Diverso è il rimedio applicabile quando il datore di lavoro, non essendo tenuto a contrattare sulla propria decisione, non ha neppure trattato sugli effetti della stessa con il rappresentante esclusivo dei lavoratori. Ancora una volta la questione si è posta in relazione alle decisioni di esternalizzazione o delocalizzazione di una parte dell'impresa, nei casi in cui essa non costituisca *mandatory bargaining subject*¹⁰². La NLRB ha previsto un rimedio non ripristinatorio, né lo stesso sarebbe stato configurabile, proprio in assenza dell'obbligo di contrattare. Ne ha piuttosto individuato uno “quasi punitivo”, denominato “*Transmarine remedy*”. In base ad esso il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere ai lavoratori interessati

⁹⁸ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.3.

⁹⁹ *Supra* § 1.2.

¹⁰⁰ S.J. SCOTT, *The Status Quo Doctrine*, cit., p. 216.

¹⁰¹ *Owens-Brockway Plastic Products Inc.*, 311 NLRB 519 (1993).

¹⁰² *Supra* § 1.3.

dalla decisione unilaterale la retribuzione perduta nel periodo intercorrente tra i cinque giorni successivi alla pronuncia della *Board* ed il primo dei seguenti eventi: conclusione di un accordo collettivo sulla questione; raggiungimento di un'*impasse* sulla stessa; malafede nelle trattative da parte del sindacato; mancata richiesta di esame congiunto da parte di quest'ultimo. È in ogni caso previsto un minimo risarcimento pari a due settimane di retribuzione¹⁰³.

Al di fuori delle esposte patologie del processo di contrattazione collettiva, il sistema delineato dal NLRA ha certamente alcuni meriti. I dati statistici infatti dimostrano che, quando il processo di designazione del rappresentante esclusivo ha successo, circa i 3/4 delle trattative si concludono con la stipula di un contratto collettivo. Eppure, la scarsa copertura della contrattazione collettiva negli USA è figlia anche di alcune inefficienze dell'articolata procedura fin qui esposta. Senz'altro una parte delle ragioni sarebbero da imputare alle difficoltà sindacali nell'acquisire la qualità di *exclusive representative*. La dottrina osserva altresì che gli ostacoli permangono anche nel momento successivo, a causa della lunghezza del procedimento di repressione delle condotte antisindacali in sede di contrattazione¹⁰⁴.

Si possono quindi intuire le alte aspettative sull'amministrazione Biden per la promulgazione del *Protecting the Right to Organize Act* (PRO Act). Esso rafforza i poteri sanzionatori della NLRB nei confronti dei datori di lavoro per condotte antisindacali, vieta alcune pratiche manageriali sin qui lecite nella campagna elettorale, quali l'organizzazione di incontri antisindacali a frequenza obbligatoria. Inoltre e soprattutto mira a rilanciare la contrattazione come fonte del *labor law*, imponendo *interest arbitrations* nel caso di *impasse* dopo l'avvio della contrattazione¹⁰⁵.

2.1. La struttura del contratto collettivo

Una caratteristica distintiva delle relazioni industriali statunitensi è il livello di dettaglio cui arrivano i contratti collettivi nel definire le condizioni ed i termini dei rapporti di lavoro soggetti alla loro applicazione. Di conseguenza i *collective bargaining agreements* sono documenti molto estesi. Includono infatti moltissime specifiche in relazione alle condizioni di lavoro ed ai *benefits*, che in altri ordinamenti sarebbero in ogni caso definiti da altre fonti¹⁰⁶. Come si avrà modo di osservare, il contratto collettivo ha una forza primaria nel regolamentare i rapporti di lavoro, sicché norme meramente ricognitive della disciplina di legge, come quelle presenti in molti CCNL di diritto italiano, sarebbero difficilmente ipotizzabili¹⁰⁷.

Nel presente paragrafo si dirà della struttura del contratto collettivo e dei suoi possibili

¹⁰³ J.J. BRUDNEY, *Private Injuries, Public Policies: Adjusting the NLRB's Approach to Backpay Remedies*, in "FIU Law Review", 2009, v. 5, n. 2, p. 660.

¹⁰⁴ W.N. COOKE, *The Failure to Negotiate First Contracts: Determinants and Policy Implications*, in "ILR Review", 1985, v. 38, n. 1, pp. 173-174.

¹⁰⁵ I. KULLUGREN, *How Joe Biden Would Strengthen Unions*, cit.

¹⁰⁶ A.L. GOLDMAN, R.L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 354.

¹⁰⁷ *Infra* § 2.2.

contenuti, per tali intendendosi le previsioni ricorrenti dei *collective bargaining agreements*.

In tema è bene fare una premessa di metodo. Essa muove dall’assunto che il contenuto del CBA di diritto statunitense è interamente rimesso all’autonomia delle parti, specie sulle materie che formano *permissive subjects*¹⁰⁸ della contrattazione. Inoltre, non esiste alcun onere di scrittura o deposito dello stesso in capo alle parti una volta concluso, conseguentemente non è disponibile alcuna raccolta completa dei *collective bargaining agreements* stipulati.

In passato, invero, le amministrazioni federali fornivano moltissimi dati e statistiche sul contenuto dei contratti collettivi. I tagli alla spesa dei ministeri federali attuati negli ultimi due decenni tuttavia hanno sostanzialmente eliminato l’attività di studio in materia. Per tale motivo il contenuto dei contratti collettivi esposto nel prosieguo è elaborazione di studi condotti dalla dottrina specializzata negli ultimi anni. La trattazione sarà accompagnata da esempi tratti da *collective bargaining agreements* vigenti. Essi sono stati consultati a partire da tre fonti principali. La prima è l’archivio dei contratti collettivi istituito presso l’*Office of Labor Management Standard*¹⁰⁹ del *Department of Labor*. L’archivio raccoglie 3.585 CBA stipulati, ordinati sulla base dei 2.871 datori di lavoro firmatari, e comprende sia contratti collettivi in vigore, sia contratti storici.

La seconda fonte utilizzata è il prezioso lavoro di raccolta di *collective bargaining agreements* ad opera dei maggiori istituti di studio delle relazioni industriali costituiti presso le università statunitensi. Si tratta del *Labor Contract Database* dell’*IRLE – Institute for Research on Labor and Employment* dell’Università di Berkeley¹¹⁰ e delle *DigitalCollections@ILR*, costituite presso la *ILR – Industrial Relations School* della *Cornell University*¹¹¹. La prima risorsa mette a disposizione 552 contratti collettivi per lo più del pubblico impiego, mentre la seconda ne conta 13.550, per lo più storici. Per la ricerca mirata di singoli contratti collettivi, specie quelli tutt’oggi vigenti, si è fatto affidamento su siti istituzionali delle parti firmatarie, sia sindacali che datoriali.

Il *collective bargaining agreement* si presenta, di norma, come un accordo globale in forma scritta, soggetto ad un termine finale. L’accordo non esclude che al rapporto di lavoro siano applicabili altre condizioni non scritte, ma solo abbozzate o conseguenti alle previsioni in esso contenute. Sotto questo profilo si possono senz’altro individuare contenuti espliciti ed impliciti del contratto collettivo. Essi, assieme agli usi, formano la “*law of the shop*”, quella sorta di *common law* aziendale di cui si è già avuto modo di dire¹¹².

È bene evidenziare che la forma scritta del contratto collettivo non influisce in alcun modo sulla sua efficacia o validità, né è altrimenti richiesta. Essa è tuttavia sempre presente,

¹⁰⁸ *Supra* § 1.3.

¹⁰⁹ *Collective Bargaining Agreements File, U.S. Department of Labor, Office of Labor-Management Standards*, <https://www.dol.gov>, ultimo accesso 22.03.2021. Fino a maggio 2007 la raccolta dei contratti collettivi era tenuta presso lo *U.S. Bureau of Labor Statistics*.

¹¹⁰ *Labor Contract Database, IRLE*, <https://irle.berkeley.edu>, ultimo accesso 22.03.2021.

¹¹¹ *DigitalCollections@ILR, ILR School*, <https://ecommons.cornell.edu>, ultimo accesso 22.03.2021.

¹¹² *Supra* Cap. II, Sez. I, § 5.

non solamente per le ovvie ragioni di opportunità, ma proprio quale corollario del *duty to bargain in Good Faith* come specificato dagli emendamenti del *Taft-Hartley Act* al NLRA. Per esplicita previsione di *statute* le parti mancano al dovere di buona fede nelle trattative quando rifiutano di trasfondere l'accordo raggiunto in un documento scritto¹¹³.

Ciò ha due conseguenze. La prima è che il contratto collettivo non dev'essere necessariamente scritto. Potrà senz'altro essere orale, ma l'ipotesi è invero esclusivamente accademica: quando una delle parti richiede la forma scritta, l'altra non può rifiutarsi. La seconda, di carattere sanzionatorio, impone alla NLRB di qualificare come *unfair labor practice* il diniego della parte che non sottoscrive il testo¹¹⁴. La forma sembra essere, di conseguenza, non richiesta per l'efficacia o la validità del contratto collettivo. Non è neppure assimilabile ad una forma *ad probationem* poiché il contenuto degli accordi potrà essere altrimenti provato e quindi vincolante. La scrittura, più che un requisito del *collective bargaining agreement*, è una semplice declinazione del principio di buona fede nella trattativa¹¹⁵.

Quanto all'apposizione del termine al *collective bargaining agreement*, essa non è prevista dal NLRA. La NLRB tuttavia ha stabilito che la stipula di un contratto collettivo a tempo determinato sia maggiormente in linea con la *ratio* del *Wagner Act* nell'agevolare la stabilità delle relazioni industriali. Ciò è per l'appunto ricavato dalla "*contract bar*"¹¹⁶, in virtù della quale non possono essere iniziati nuovi processi di designazione del rappresentante esclusivo prima che siano decorsi tre anni dalla conclusione del contratto collettivo¹¹⁷.

All'entrata in vigore del NLRA, i contratti collettivi per la maggior parte prevedevano per lo più una durata annuale. La tendenza per un contratto collettivo di breve durata si è successivamente invertita, salvo che in periodi di elevata volatilità economica. Attualmente, nei settori soggetti all'ambito di applicazione del NLRA, i contratti collettivi prevedono una durata che va dai tre ai quattro anni, talvolta cinque¹¹⁸.

In relazione alla scadenza del termine, il contratto collettivo generalmente contiene una previsione di rinnovo automatico salvo disdetta di una delle parti entro i sessanta giorni antecedenti. Essa è coerente con la disposizione del NLRA per la quale, prima di procedere alla modifica unilaterale delle condizioni del contratto, il datore di lavoro deve fornire un preavviso di sessanta giorni rispetto alla sua scadenza¹¹⁹. In perfetta simmetria, il sindacato non potrà ricorrere allo sciopero senza aver notificato l'intenzione di non procedere al rinnovo del

¹¹³ 29 USC § 158 (d).

¹¹⁴ B. WOLF, *The Duty to Bargain Collectively*, cit., p. 251.

¹¹⁵ M. MANDELMAN, K. MANARA, *Staying Above the Surface: Surface Bargaining Claims Under the National Labor Relations Act*, cit., p. 261.

¹¹⁶ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.2.

¹¹⁷ W.P. LEMMER, *The Reasonable Duration of Collective Bargaining Agreements and the Contract-Bar Rule*, in "Marquette Law Review", 1957, v. 41, n. 2, p. 174.

¹¹⁸ K.J. MURPHY, *Determinants of Contract Duration in Collective Bargaining Agreements*, in "ILR Review", 1992, v. 46, n. 2, p. 352.

¹¹⁹ 29 USC § 158 (d)(1).

contratto con il medesimo preavviso di sessanta giorni¹²⁰. Il termine è aumentato a novanta giorni nell'ambito dei servizi sanitari, pertanto i contratti collettivi del settore prevedono lo stesso preavviso nel caso di disdetta¹²¹.

Per quanto attiene al contenuto economico e normativo dei *collective bargaining*

Tabella 1 – Previsioni Tipiche nel Contratto Collettivo
A. Costituzione ed esecuzione del contratto collettivo
- Individuazione della <i>bargaining unit</i> ;
- Durata del contratto e clausole di rinegoziazione;
- <i>Union security agreements</i> ;
- <i>Grievance procedures</i> e clausole arbitrali;
- Clausole in tema di sciopero e serrata.
B. Inquadramento e retribuzione
- Struttura e composizione della retribuzione;
- Incentivi e premialità;
- Standard produttivi;
- Classificazione professionale e valutazione della performance;
- Trattamenti migliorativi individuali;
- Aumenti periodici salariali.
C. Garanzie per salario e rapporto di lavoro
- Assunzione;
- Formazione e riqualificazione professionale;
- Promozioni
- Garanzie salariali;
- Trasferita e trasferimento;
- Trattamenti integrativi in caso di disoccupazione;
- Orario di lavoro, riposi, pause, straordinario;
- Procedure di licenziamento collettivo, anzianità, riassunzione;
- Riduzioni collettive d'orario alternative alla riduzione del personale;
- Incentivi all'esodo ed al prepensionamento.
D. Relazioni in azienda e diritti dei lavoratori
- Diritti riservati al datore di lavoro;
- Esternalizzazioni e subappalto;
- Attività sindacale sul luogo di lavoro;
- Forme di cooperazione tra sindacato e datore di lavoro;
- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Schemi di turnazione;
- Provvedimenti e licenziamento disciplinare.

agreements, si è già avuto modo di osservare che esso è estremamente variabile e dipendente dalla struttura della *bargaining unit*, dell'effettivo potere contrattuale delle parti, della disciplina in tema di *mandatory* e *permissive subjects* della contrattazione collettiva. Volendo comunque riassumerne il contenuto tipico, il contratto collettivo di diritto statunitense presenta tipicamente le previsioni indicate nella Tabella 1 qui affiancata¹²².

La prima parte dei *collective bargaining agreements* è dedicata proprio ai rapporti tra le parti sociali. Di fatto essa abbraccia i temi dell'individuazione della *bargaining unit*¹²³, gli *union security agreements*¹²⁴, le procedure di soluzione delle vertenze individuali di lavoro¹²⁵, l'arbitrato¹²⁶ e il conflitto collettivo¹²⁷. Di questi si è detto,

¹²⁰ 29 USC § 158 (d)(4).

¹²¹ 29 USC § 158 (d)(A).

¹²² Adattata a partire da H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., pp. 14-15.

¹²³ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.1.

¹²⁴ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

¹²⁵ *Infra* § 3.1.

¹²⁶ *Infra* § 3.1.

¹²⁷ *Infra* Cap. II, Sez. III.

<i>E. Congedi retribuiti e non retribuiti</i>
- Ferie e festività;
- Malattia;
- Maternità;
- Congedi per lutto e motivi personali;
- Congedi per servizio militare o di giuria popolare.
<i>F. Previdenza, assistenza e benefit</i>
- Assicurazione sanitaria;
- Piani pensionistici;
- Partecipazione agli utili e <i>stock option</i> ;
- Altre assicurazioni.
<i>G. Categorie speciali</i>
- Disciplina dell'apprendistato;
- Tutela dei disabili e dei lavoratori anziani;
- Parità di trattamento delle lavoratrici;
- Tutela dei veterani;
- Tutela dei rappresentanti sindacali;
- Altre clausole nondiscriminatorie.

o si avrà modo di dire nel dettaglio, nel corso nell'intera trattazione.

Innanzitutto, per quanto attiene alle previsioni economiche dei CBA, essa interessa soprattutto due ambiti. Il primo, ovviamente, è l'aspetto salariale (*wage*); il secondo è relativo ai *benefits* riconosciuti ai lavoratori. Il sistema classico di determinazione del salario operato da contratti collettivi è, invero, piuttosto analogo al sistema dell'inquadramento presente nella contrattazione

collettiva italiana. Esso, cioè, ricollega lo stipendio fondamentale alla mansione¹²⁸. In questo senso si è parlato anche di “*job control unionism*” tipico del sistema statunitense, per tale intendendo la centralità della mansione come criterio di determinazione della disciplina applicabile al rapporto tra impresa e lavoratore¹²⁹. Il livello di salario dipende pertanto dalla classificazione professionale (*rate classification*), con correzioni introdotte in relazione all'anzianità (*seniority*), agli adeguamenti periodici all'aumento del costo della vita, alla valutazione della performance individuale. La *rate classification* da cui dipende il salario, è estremamente dettagliata, pur non avendo un carattere tassativo. Per questo motivo non sono infrequenti clausole contrattuali volte a definirla nei casi dubbi. Ad esempio taluni contratti prevedono che, nel caso in cui nella *bargaining unit* faccia ingresso un lavoratore assegnato a mansioni sino a quel momento non comprese nell'elencazione del CBA, il datore di lavoro comunichi alla *union* quella a suo avviso applicabile. Nel caso quest'ultima non la contesti entro un certo termine, la *rate classification* – e di conseguenza il salario – si intendono appropriati per la mansione¹³⁰.

Centrali, rispetto agli altri ordinamenti, sono i *benefits* previsti dalla contrattazione collettiva statunitense. Come noto, gli USA non rispecchiano il modello di *welfare state* tipico soprattutto dell'esperienza europea. Conseguentemente, moltissima parte dei trattamenti

¹²⁸ J.H. KEEFE, H.C. KATZ, *Job Classifications and Plant Performance in the Auto Industry*, in “Industrial Relations”, 1990, v. 29, n. 2, p. 111.

¹²⁹ J. BÉLANGER, *Job Control under Different Labor Relations Regimes*, in *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*, eds. J. BÉLANGER, P.K. EDWARDS, L. HAIVEN, ILR Press, Ithaca, 1994, p. 48.

¹³⁰ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical*, 22nd October 2015, (95). In questo caso il meccanismo di silenzio-assenso assegna alla *union* un termine di 30 giorni per contestare la *rate classification*.

previdenziali cui possono accedere i lavoratori è loro riconosciuta a livello aziendale. In questo senso, nonostante l'incertezza in materia della prima giurisprudenza della NLRB, i *benefits* sono considerati *mandatory subjects* della contrattazione collettiva. I CBA, anche forti di una fiscalità agevolata, prevedono un forte nucleo di *fringe benefits* in forma di assicurazioni sanitarie, trattamenti pensionistici, indennità di malattia, integrazione ai trattamenti di disoccupazione, ferie e festività retribuite. Particolarmente presenti sono inoltre previsioni contrattuali dedicate ai pensionati, ai quali sono estesi moltissimi di questi. L'importanza delle clausole in argomento è evidenziata dalla dottrina, la quale nota come nei settori coperti da contrattazione collettiva il trattamento economico dei lavoratori è maggiormente composto da *benefits* rispetto a quanto accade nei settori dove il CBA non è presente¹³¹. Per dare un'idea dell'equilibrio tra retribuzione e *benefits* come componenti economiche del contratto collettivo, l'articolo dell'*Agreement between Michigan State University and Union of Nontenure-track Faculty of MSU* prevede quindici articoli dedicati ai *benefits* e solo uno dedicato al salario annuale¹³².

Oltre alle clausole economiche, i contratti collettivi di diritto USA contengono una parte dedicata al trattamento normativo dei lavoratori impiegati nell'impresa. Essa riguarda in particolar modo i limiti al potere datoriale, le garanzie di stabilità al rapporto di lavoro e le forme di sostegno al reddito.

Il primo aspetto è realizzato mediante la protezione dei lavoratori da trattamenti arbitrari da parte del datore di lavoro, sotto un profilo soprattutto disciplinare. Sono quindi comprese nei contratti collettivi le norme sui licenziamenti disciplinari, sulle sanzioni, sulla privazione unilaterale di *benefits* da parte del datore di lavoro. Proprio in questo contesto si realizzano tutele di carattere soprattutto procedurale sotto la forma delle *grievance procedures* che saranno di seguito approfondite¹³³. L'importanza delle disposizioni in tema di licenziamento dev'essere qui particolarmente sottolineata. La presunzione di *at-will employment* vigente nel *common law*¹³⁴ statunitense, infatti, è sempre derogata a livello di contrattazione collettiva. I lavoratori coperti da CBA possono essere licenziati con motivazione disciplinare solo in presenza di *just cause* e previo esperimento della *grievance procedure*¹³⁵. Accanto a quest'ultime, di conseguenza, i contratti collettivi prevedono dei veri e propri codici disciplinari, cui sono ricollegate le sanzioni applicabili¹³⁶.

Un tratto caratteristico della parte normativa della contrattazione collettiva statunitense

¹³¹ R.B. FREEMAN, J.L. MEDOFF, *What Do Unions Do?*, Basic Books, New York, 1984, pp. 76-77.

¹³² *Agreement between Michigan State University and Union of Nontenure-track Faculty of MSU*, 16th May 2018.

¹³³ *Infra* § 3.1.

¹³⁴ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

¹³⁵ Per una trattazione completa si rimanda a A. ZUBIN, *Il Licenziamento nell'Ordinamento Statunitense*, cit.

¹³⁶ Si veda ad esempio il *Collective Bargaining Supplemental Agreement between Drivers Teamsters Local Union 177 and United Parcel Service Inc. (New Jersey)*, 1st August 2018, Article 47: «Le cause per l'immediata sospensione o il licenziamento del lavoratore sono le seguenti: ubriachezza, disonestà provata o ammessa, episodi di grave violenza fisica o minaccia di grave violenza fisica, gravi molestie sessuali psicologiche o ripetuti commenti osceni o di natura sessuale nei confronti di un altro individuo».

è il ruolo giocato dalla *seniority* o anzianità aziendale. La sostanziale totalità dei CBA contiene sezioni intere dedicate ai “*seniority rights*”. Essa è utilizzata sotto un duplice profilo. Da un lato le *benefit-status provisions* prevedono che all’aumento della *seniority* corrispondano maggiori trattamenti economici o *benefits*. D’altro lato le *competitive-status provisions* le assegnano un ruolo di favore nelle decisioni aziendali sull’amministrazione del personale, particolarmente con riguardo a promozioni, mansioni assegnate, trasferimenti, licenziamenti per motivi economici¹³⁷. Si veda ad esempio l’*Agreement between Verizon New York Inc. and Communications Workers of America*¹³⁸ nelle parti in cui utilizza l’anzianità quale criterio nell’assegnazione al lavoro notturno, nella programmazione delle ferie, nei trasferimenti, nei programmi di sostegno al reddito, nella formazione professionale, e nei casi di licenziamento collettivo.

Il principio nasce assieme al sindacalismo statunitense, quando le *unions* vedono l’anzianità aziendale come sistema oggettivo di limitazione del potere direttivo datoriale. Non solo, i *seniority rights* si fondano sull’assunto che i lavoratori, attraverso l’esercizio continuativo della mansione, acquisiscano sulla stessa quasi un diritto di proprietà. Come tale dunque, meriterebbero una maggior protezione della stabilità del rapporto e del salario, oltre a migliori opportunità rispetto agli altri colleghi con minor esperienza¹³⁹.

Ulteriori disposizioni collettive molto diffuse sono quelle previste a garanzia della stabilità del rapporto e volte all’introduzione di meccanismi di sostegno al reddito dei lavoratori nel caso della crisi d’impresa. In linea generale esse sono mirate ad evitare che l’aumento del costo del lavoro realizzato nella parte economica del CBA sia compensato dall’impresa con una riduzione del numero dei lavoratori in forza (*reduction in force*) mediante la riorganizzazione o l’automazione dei processi produttivi¹⁴⁰. Un primo tipo di interventi che si inscrivono in questo senso sono quelli volti a conservare il rapporto di lavoro, soprattutto le forme di “*work sharing*”. Si tratta di meccanismi analoghi al contratto di solidarietà presente nell’ordinamento italiano, in virtù dei quali, nel caso di crisi aziendale, il datore di lavoro non può procedere al licenziamento dei lavoratori. Le minori esigenze produttive dell’impresa sono infatti soddisfatte mediante una riduzione dell’orario di lavoro e quindi anche del salario di tutti o di un gruppo di lavoratori¹⁴¹.

In buona sostanza è il mezzo per evitare il ricorso al *layoff*, la cui nozione è assimilabile a quella del licenziamento collettivo, sebbene possa avere una duplice accezione. Esso infatti non necessariamente risolve definitivamente il rapporto di lavoro, potendo essere sia

¹³⁷ R.I. ABRAMS, D.R. NOLAN, *Seniority Rights under the Collective Agreement*, in “The Labor Lawyer”, 1986, v. 2, n. 1, p. 99.

¹³⁸ *Agreement between Verizon New York Inc. and Communications Workers of America*, 17th June 2016.

¹³⁹ H.T. EDWARDS, *Seniority Systems in Collective Bargaining*, in *Arbitration in Practice*, ed. A. ZACK, Cornell University Press, Ithaca, 1984, p. 126.

¹⁴⁰ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., pp. 263-265.

¹⁴¹ R.W. CROWLEY, *Worksharing and Layoffs*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, 1979, v. 34, n. 2, p. 330.

temporaneo che definitivo¹⁴². Nel caso di *layoff* temporaneo, con la possibilità quindi di essere richiamati in servizio nell'impresa entro un termine assegnato¹⁴³, il rapporto di lavoro si interrompe ed il sostegno al reddito del lavoratore è assicurato dalle indennità di disoccupazione statali. In questi casi i *collective bargaining agreements* solitamente prevedono un sussidio integrativo a carico del datore di lavoro (c.d. “*supplementary unemployment benefit*” o SUB). Apripista in questo senso sono stati *Ford Motor Company* e UAW, i quali tutt'oggi dedicano un intero volume del proprio contratto collettivo alla questione¹⁴⁴.

Nel caso di *permanent layoff* il rapporto di lavoro cessa definitivamente. Come si è avuto modo di osservare, in questi casi il datore di lavoro potrebbe essere obbligato dal *WARN Act* a notificare anticipatamente l'intenzione ai sindacati¹⁴⁵. Potrebbe inoltre essere tenuto a contrattare con il rappresentante esclusivo quantomeno gli effetti occupazionali della scelta¹⁴⁶. In queste sedi – se non già nel primo contratto collettivo – le parti sociali tentano accordi volti ad attenuarli, magari prevedendo indennizzi o il diritto al trasferimento in un'altra sede dell'impresa non interessata dal *layoff*. Ad esempio il *Collective Bargaining Agreement between the Board of Trustees of the California State University and the California State University Employees Union*, 31th January 2018, prevede il diritto potestativo per i lavoratori licenziati di essere assegnati a qualsiasi posizione aperta coerente con le proprie mansioni¹⁴⁷.

Le previsioni – normative ed economiche – contenute nei contratti collettivi USA qui sopra riassunte hanno la funzione di limitare, si è detto, l'arbitrio e la discrezionalità datoriale nei confronti dei lavoratori. Il loro livello di dettaglio tuttavia dà luogo ad un'ultima questione, relativa alla possibilità che il *collective bargaining agreement* contenga – o meno – clausole implicite. Si tratta in effetti di stabilire se, raggiunta un'intesa sul CBA, il datore di lavoro possa unilateralmente determinare le condizioni lavorative in essa non ricomprese.

Si è già avuto modo di osservare come la NLRB¹⁴⁸ e la Corte Suprema USA¹⁴⁹ ammettano pacificamente l'esistenza di clausole implicite nel contratto collettivo che non possono essere modificate unilateralmente dal datore di lavoro, quando provate. Si è anche potuto osservare come le *zipper clauses*, con cui le parti rinunciano alle pretese avanzate in sede di contrattazione, non valgano a sottrarre dall'ambito di applicazione dell'accordo collettivo le

¹⁴² Si veda ad esempio la parte definitiva dell' *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015, (59).

¹⁴³ È di dodici mesi il termine normale previsto dall'Article 18 dell'*Agreement between Walt Disney World Co. and North America's Building and Trades Union and Craft Maintenance Council*, 2nd October 2016.

¹⁴⁴ *Benefits Plans and Agreements between UAW and the Ford Motor Company, Volume III, Supplemental Unemployment Benefit Agreement and Plan*, 30th October 2019. In generale durante il *layoff* temporaneo i lavoratori percepiscono un'indennità pari al differenziale tra indennità di disoccupazione statale ed il 95% della propria retribuzione netta. La durata dell'indennità è commisurata all'anzianità del lavoratore.

¹⁴⁵ *Supra* § 1.3.

¹⁴⁶ *Supra* § 2., soprattutto in relazione al *Transmarine Remedy* a disposizione della NLRB.

¹⁴⁷ *Collective Bargaining Agreement between the Board of Trustees of the California State University and the California State University Employees Union*, 31th January 2018, Article 24.

¹⁴⁸ *Supra* § 1.3.

¹⁴⁹ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 5.

sue previsioni implicite¹⁵⁰.

In questa prospettiva, i datori di lavoro hanno imposto l'inclusione nel testo del contratto collettivo di c.d. “*management rights clauses*”, con le quali si riservano un elenco esemplificativo di poteri e diritti nel disciplinare l'organizzazione del lavoro¹⁵¹. La formulazione utilizzata è frequentemente molto ampia:

«*La gestione dell'impresa e le direttive alla forza lavoro, inclusi il diritto di pianificare, dirigere e controllare le operazioni dei negozi, di assumere, di sospendere e licenziare per motivo disciplinare, di trasferire e licenziare i lavoratori a causa della mancanza di lavoro o altro motivo legittimo, il diritto di studiare e introdurre nuovi o migliori metodi o mezzi produttivi nonché il diritto di stabilire e eseguire regole e regolamenti relativi all'organizzazione dei negozi la cui violazione determini il licenziamento disciplinare, spettano al Datore di Lavoro*»¹⁵².

La finalità della *management rights clause* è evidentemente limitare l'influenza della *union* sugli aspetti direttivi ed organizzativi nei rapporti con i lavoratori. Essa si fonda sulla “*residual rights doctrine*”, in virtù della quale ogni previsione non contenuta nel contratto collettivo deve ritenersi riservata alla dirigenza. Essa si fonda sull'assunto che la proprietà dell'impresa ha delegato a quest'ultima la gestione della medesima, ed essa sola si assume la responsabilità del suo andamento. Conseguentemente i sindacati non potrebbero impedire la sua capacità di agire per conto della proprietà, se non nei limiti dell'autorità espressamente condivisa in sede di contrattazione collettiva¹⁵³.

La NLRB considera le clausole in parola legittime, e quindi idonee ad escludere l'esistenza di clausole implicite nelle materie in esse indicate, a condizione che il linguaggio utilizzato faccia specifico riferimento ad esse in maniera “*chiara ed inequivoca*”¹⁵⁴.

2.2. L'efficacia del contratto collettivo

Il *collective bargaining agreement*, una volta concluso, stabilisce l'insieme di regole applicabili ai rapporti di lavoro compresi nella *bargaining unit* e vincola le parti sociali ad attenersi alle prescrizioni in esso contenute. È al contempo un “*documento vivo*”¹⁵⁵ le cui previsioni sono costantemente applicate ed interpretate dalle parti, talvolta costituendo prassi aggiuntive ed altre volte emendandolo espressamente. Cambiamenti ancor più radicali potrebbero interessare le stesse parti sociali e persino il mero decorso del tempo ne influenza l'applicazione. Il CBA, oltretutto, si iscrive nell'ordinamento giuridico in qualità di fonte a

¹⁵⁰ *CBS Corp.*, 326 NLRB 861 (1998).

¹⁵¹ H.S. LINZY, *Restrictions on Management Rights - Union Negotiation Waiver*, in “Louisiana Law Review”, 1970, v. 30, n. 4, p. 704.

¹⁵² *Agreement between Kroger Limited Partnership in Indianapolis and United Food and Commercial Workers Union Local 700*, 12th May 2016. Traduzione a cura dell'autore.

¹⁵³ W.P. LOOMIS JR, J. HERMAN, *Management's Reserved Rights and the National Labor Relations Board – An Employer's View*, in “Creighton Law Review”, 1968, v. 1, n. 1, p. 34.

¹⁵⁴ *Graymond PA Inc.*, 364 NLRB 37 (2016).

¹⁵⁵ R. MITTENTHAL, *Past Practice and the Administration of Collective Bargaining Agreements*, in “Michigan Law Review”, 1961, v. 59, n. 7, p. 1029.

pieno titolo dei rapporti di lavoro, interagendo e sovrapponendosi ad altre di diverso o pari grado. Tutto questo evidenzia la necessità di svolgere alcune considerazioni in tema di efficacia del contratto collettivo e di vicende successive alla sua conclusione.

Innanzitutto, per quanto attiene alla sua efficacia nel tempo, si è detto che il *collective bargaining agreement* è di norma stipulato per un tempo determinato. Ciò in coerenza con le disposizioni del NLRA¹⁵⁶ ed anche all'esigenza di conferire una forte stabilità alle pattuizioni in esso contenute. Il *common law* infatti non prevede la possibilità di recesso dai contratti a tempo determinato prima della scadenza del termine, salvo il caso di grave inadempimento della controparte¹⁵⁷.

Si pongono perciò due principali questioni in tema di efficacia temporale del contratto collettivo. In primo luogo si osserva come la stabilità assicurata alle disposizioni contrattuali dall'apposizione del termine non consente al datore di lavoro o alla *union* di modificare le condizioni lavorative nella disponibilità di ciascuna¹⁵⁸. Un siffatto comportamento è peraltro esplicitamente qualificato come *unfair labor practice* dal NLRA per violazione del *duty to bargain collectively*, se non è esercitato con alcune cautele di carattere procedurale:

«[...] Dove sia in vigore un contratto collettivo il *duty to bargain collectively* significa anche che nessuna parte di quel contratto possa terminarlo o modificarlo a meno che:

(1) Notifichi per iscritto alla controparte l'intenzione di risolvere o modificare il contratto sessanta giorni prima della sua scadenza, oppure, nel caso di contratto senza scadenza, sessanta giorni prima del momento in cui si è proposto di adottare la modifica o la risoluzione in parola;

(2) Offra di incontrarsi e negoziare con la controparte con lo scopo di contrattare un nuovo contratto o un contratto contenente le modifiche proposte;

(3) Comunichi al Federal Mediation and Conciliation Service nei trenta giorni successivi alla notifica l'esistenza di una controversia, e contestualmente lo comunichi alle amministrazioni dello Stato o dell'ente locale nel cui territorio ove la controversia è sorta, sempreché nel frattempo non sia stato raggiunto un accordo;

(4) Continui ad applicare pienamente tutti i termini e le condizioni del contratto già esistente senza ricorrere a sciopero o serrata per un periodo di sessanta giorni successivo alla notifica scritta o fino alla scadenza del termine del contratto, se successiva»¹⁵⁹.

Le parti sociali possono comunque modificare le previsioni per mutuo consenso, ed anzi, non sono infrequenti pattuizioni che anticipano la possibilità di farlo. Si tratta delle c.d. “*reopener clauses*”, con le quali le parti si accordano sulle modalità per modificare singole previsioni contenute nel contratto collettivo. Sono soprattutto pattuizioni in tema di salario e fissano i termini entro i quali l'opzione per la rinegoziazione può essere esercitata¹⁶⁰. Essa può

¹⁵⁶ *Supra* § 2.1.

¹⁵⁷ R. ARNOW-RICHMAN, *Mainstreaming Employment Contract Law: The Common Law Case for Reasonable Notice of Termination*, in “Florida Law Review”, 2015, v. 66, n. 4, p. 1516.

¹⁵⁸ La dottrina parla, in argomento di “*controlling party*”, parte in controllo della previsione contrattuale *de qua*. Ad esempio la *controlling party* del diritto di sciopero è la *union*, mentre l'*employer* lo è dei salari, dell'orario, delle altre condizioni di lavoro soggette al suo potere organizzativo e direttivo.

¹⁵⁹ 29 USC § 158 (d). Traduzione a cura dell'autore.

¹⁶⁰ L. DANZINGER, *Contract Reopeners*, in “Journal of Labor Economics”, 1995, v. 13, n. 1, p. 62.

essere formulata in modo anche piuttosto ampio¹⁶¹, con profili di criticità circa le obbligazioni sorgenti in capo alle parti in conseguenza della sua attivazione. In linea generale comunque si ritiene che, una volta esercitata la *reopener clause*, le parti abbiano un *duty to bargain in Good Faith* fino all'eventuale *impasse* del tutto analogo a quello previsto durante la conclusione del contratto, ma limitatamente alle materie in essa indicate¹⁶².

La seconda questione in tema di efficacia temporale del contratto collettivo è la sorte delle obbligazioni in esso contenute dopo la scadenza dello stesso. L'ordinamento statunitense generalmente non risolve la questione mediante clausole di ultrattività del contratto, trasformando – nei fatti – il contratto a tempo indeterminato¹⁶³. Adotta l'esatto approccio inverso, basandosi sulla ormai familiare *Katz doctrine*, in virtù della quale l'obbligo di contrattare in buona fede impone alle parti di non modificare le condizioni di lavoro per tutta la durata della negoziazione fino al momento dell'*impasse* ed anche dopo la scadenza del contratto collettivo eventualmente concluso¹⁶⁴. La violazione dello *status quo* determina, oltretutto, l'applicazione di rimedi ripristinatori¹⁶⁵.

La *Katz doctrine* tuttavia non si estende fino a consentire l'applicazione integrale del contratto scaduto, a meno che lo stesso non contenga clausole esplicite in tal senso. Vi è comunque un limite temporale all'obbligo di mantenere lo *status quo*. Quando il processo di rinegoziazione del contratto giunge ad un'*impasse* in buona fede le previsioni contrattuali cessano di avere effetto. Sotto il profilo sostanziale sono in ogni caso consentite le modifiche alle condizioni di lavoro fondate su pratiche consolidate e ricorrenti. Ad esempio, continuano la loro efficacia i meccanismi di adeguamento automatico dei salari al costo della vita contenuti nel contratto appena spirato¹⁶⁶. Inoltre l'immodificabilità in parola opera con esclusivo riguardo alle (pur moltissime) *mandatory subjects*¹⁶⁷ della contrattazione collettiva¹⁶⁸.

Un ultimo limite alla dottrina dello *status quo* interessa anche un'altra questione in tema efficacia del contratto, ovvero la sua portata soggettiva. Si è già avuto modo di osservare che il datore di lavoro può rifiutare di contrattare i termini e le condizioni di lavoro con il sindacato quando, in buona fede, lo ritenga non più rappresentativo dei lavoratori ricompresi nella

¹⁶¹ Ad esempio: «*Se ad opinione dell'Impresa o del Sindacato le previsioni sopra descritte non operano secondo quanto inteso dalle parti, ciascuna può riaprire l'Accordo in forza del presente articolo e delle previsioni applicative. In questo caso è intenzione dell'Impresa e del Sindacato incontrarsi e concludere un accordo sulle misure da correggere*» (*Agreement between Pacific Gas and Electric Company and Local Union no. 1245 of International Brotherhood of Electrical Workers, Operation, Maintenance and Construction Employees*, 1st January 2016, § 202.20(d)).

¹⁶² R.G. DIXON JR, *Mid-Term Modification of Terms and Conditions of Employment*, cit., p. 816.

¹⁶³ P. TOMASSETTI, *Legge e Contrattazione Collettiva al Tempo della c.d. Terza Repubblica*, in *Decreto Dignità. Commentario al D.L. 87/2018 Convertito dalla l. n. 96/2018*, a cura di M. MENEGOTTO, P. RAUSEI, P. TOMASSETTI, ADAPT University Press, Modena, 2018, p. 169.

¹⁶⁴ *Supra* § 1.2.

¹⁶⁵ *Supra* § 2.

¹⁶⁶ *Raytheon Network Centric Systems*, 365 NLRB 161 (2017).

¹⁶⁷ *Supra* § 1.3.

¹⁶⁸ P. BOSANAC, *Expiration of the Collective Bargaining Agreement: Survivability of Terms and Conditions of Employment*, in "The Labor Lawyer", 1988, v. 4, n. 4, pp. 715-734.

*bargaining unit*¹⁶⁹. Ciò vale a maggior ragione quando la *union* abbia comunque perso la qualità di rappresentante esclusivo, col solo limite della sostituzione da parte di un nuovo sindacato. Il mutamento soggettivo della parte sindacale, attuato attraverso la designazione di un nuovo *exclusive representative* maggioritario nella *unit*, non consente la modifica unilaterale delle condizioni incluse nel CBA. Il contratto collettivo scaduto, concluso con l'ex rappresentante dei lavoratori, cesserà solo al raggiungimento di una *impasse* in buona fede nelle trattative con il nuovo sindacato, oppure per effetto di sostituzione del nuovo *collective bargaining agreement* eventualmente stipulato¹⁷⁰.

Sempre in tema di efficacia soggettiva del contratto collettivo, la questione maggiormente complessa si pone in presenza di sostanziali modificazioni che abbiano interessato la parte datoriale. L'assenza di un'uniforme disciplina statutaria in materia e l'approccio rimediabile tipico del *common law* rendono, in effetti, piuttosto complicato il quadro in esame, attesa la moltitudine di operazioni commerciali che possono essere messe in atto nell'impresa. Innanzitutto la giurisprudenza federale e la NLRB hanno affrontato la questione del possibile mutamento fittizio nella parte datoriale del CBA. In altri termini ci si è chiesti se la cessione dei rapporti di lavoro tra due datori di lavoro differenti ma sostanzialmente coincidenti determini l'inapplicabilità del contratto collettivo stipulato dal primo. In argomento la Corte Suprema ha affermato¹⁷¹ che il CBA continui a vincolare il datore di lavoro cessionario quando sia considerabile un *alter ego* del cedente. Nel dettaglio la NLRB ritiene che ciò sussista in tutti i casi in cui siano ravvisabili i “*Crawford Door factors*”¹⁷², ovvero sia quando i due *employer* abbiano una sostanziale coincidenza per quanto attiene a struttura manageriale, finalità dell'impresa, organizzazione strumentale, clientela, assetto proprietario. Ha inoltre rilievo il motivo sottostante il cambio soggettivo del datore di lavoro¹⁷³.

Ancor più dubbi sono i casi di mutamento della parte datoriale senza intenti fraudolenti. La giurisprudenza affronta in primo luogo la fusione tra imprese con estinzione soggettiva del datore di lavoro parte del contratto collettivo. In questo caso il CBA continua a trovare applicazione in capo al soggetto risultante dall'operazione societaria, al pari delle altre obbligazioni contrattuali¹⁷⁴. Tutto ciò a condizione che non sussistano nel caso concreto “*circostanze inusuali*”¹⁷⁵.

Come si vede l'approccio della giurisprudenza agli effetti dei mutamenti soggettivi del datore di lavoro sul contratto collettivo è volto a lasciare un certo margine di discrezionalità al giudice. Si privilegiano le decisioni caso per caso, sulla base delle circostanze concrete. Di fatto

¹⁶⁹ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.3.

¹⁷⁰ *American Seating*, 106 NLRB 2250 (1953).

¹⁷¹ *Southport Petroleum Co. v. NLRB*, 315 U.S. 100 (1942).

¹⁷² *Crawford Door Sales Co.*, 226 NLRB 1144 (1976).

¹⁷³ D. WILLIS, R.A. BALES, *Narrowing Successorship: The Alter Ego Doctrine and the Role of Intent*, in “DePaul Business & Commercial Law Journal”, 2010, v. 8, n. 2, p. 116.

¹⁷⁴ C.J. MORRIS, W. GAUS, *Successorship and the Collective Bargaining Agreement: Accommodating Wiley and Burns*, in “Virginia Law Review”, 1993, v. 59, n. 8, pp. 1359-1398.

¹⁷⁵ *NLRB v. Burns International Security Services Inc.*, 406 U.S. 272 (1972).

le sentenze sembrano ispirate alla valutazione delle mutazioni intervenute nella *bargaining unit*, che qui assume una nozione funzionalmente analoga a quella di “azienda” o “ramo d’azienda” nell’ordinamento italiano.

Un approccio di questo tipo nel valutare l’operazione societaria messa in campo dall’impresa consente di valorizzare il problema dell’efficacia soggettiva del contratto collettivo sotto un duplice profilo. Oltre all’applicazione del *collective bargaining agreement* essa influisce anche sulla rappresentatività della *union* e – di conseguenza – sul *duty to bargain in Good Faith*. La sentenza *landmark* in materia è *Fall River Dyeing & Furnishing Corp.*¹⁷⁶.

Il caso riguarda la Fall River, società neocostituita che acquista i mezzi di produzione della liquidata Sterlingware per proseguirne l’attività. Assieme agli impianti, Fall River assume i lavoratori già in forza alla società estinta, precedentemente beneficiari di un rappresentante esclusivo e di un contratto collettivo non scaduto. Successivamente procede ad assunzioni aggiuntive, per effetto delle quali gli ex lavoratori di Sterlingware diventano minoritari nell’impresa. La Corte Suprema, chiamata a risolvere la vertenza in ultima istanza, afferma l’impossibilità di dare luogo all’applicazione del contratto collettivo concluso da Sterlingware. Al contempo determina la sussistenza dell’obbligo di contrattare con il rappresentante esclusivo dei lavoratori benché divenuti minoranza nella neo-costituita *bargaining unit*. A suo avviso Fall River avrebbe dovuto contrattare con la *union* all’atto dell’acquisto dell’impresa estinta, essendo irrilevante la successiva modificazione della composizione della *unit*¹⁷⁷.

Il problema che si pone in questi casi sarebbe, semmai, se il sindacato rappresentante esclusivo dei lavoratori ceduti mantenga la propria qualità anche presso l’impresa cessionaria nonostante la possibile diluizione del consenso presso i rappresentati. In buona sostanza si tratta di capire se l’*exclusive representative* perda *ipso facto* il sostegno maggioritario dei lavoratori della *bargaining unit* dove i lavoratori ceduti sono in minoranza. La NLRB in passato ha sostenuto che con la cessione dell’impresa vigesse una presunzione di sostegno maggioritario della *union*, che manteneva la rappresentanza esclusiva “*per un ragionevole periodo di tempo*”¹⁷⁸ e solamente fino a prova contraria¹⁷⁹. Nel caso *UGL-UNICCO Service Co.*¹⁸⁰, la *Board* ha riaffermando che la *union* dei lavoratori ceduti mantiene la rappresentanza esclusiva di tutti i lavoratori in forza presso il nuovo datore di lavoro, ma ne ha rafforzato la presunzione, rendendola sostanzialmente invincibile. Crea infatti una vera e propria “*successorship bar*” in virtù della quale non possono essere consentite nuove elezioni del rappresentante esclusivo per tutto il “*ragionevole periodo di tempo*”¹⁸¹.

¹⁷⁶ *Fall River Dyeing & Furnishing Corp. v. NLRB*, 482 U.S. 27 (1987).

¹⁷⁷ D.M. SCHEAR, *The Successorship Doctrine Revisited: Fall River Dyeing & Finishing Corp. v. NLRB*, in “*Journal of Civil Rights and Economic Development*”, 2012, v. 3, n. 1, p. 83.

¹⁷⁸ *Manor Inc.*, 329 NLRB 341 (1999).

¹⁷⁹ *MV Transportation*, 337 NLRB 770 (2002).

¹⁸⁰ *UGL-UNICCO Service Co.*, 357 NLRB 801 (2011).

¹⁸¹ J.M. LIGHTNER, *Winds of Change are Blowing from the Obama NLRB*, in “*Hofstra Labor and Employment Law Journal*”, 2010, v. 28, n. 1, p. 165.

Sempre in relazione alla condizione soggettiva del datore di lavoro si deve valutare l'impatto della procedura concorsuale di cui al *Chapter 11* (anche "*Bankruptcy Code*") sul contratto collettivo. La questione è stata risolta con un emendamento al *Code*, di adeguamento alla soluzione proposta dalla Corte Suprema USA nel caso *Bidilisco*¹⁸². La materia è oggi regolata dall'11 USC § 1113, per l'appunto rubricato "*Rejection of Collective Bargaining Agreements*". In sintesi l'emendamento consente all'impresa di sciogliersi dal contratto collettivo concluso con la *union* al pari di quanto accade per gli altri contratti. Dovrà tuttavia utilizzare particolari accortezze procedurali, tentando di rinegoziare in buona fede con il rappresentante esclusivo un contratto collettivo compatibile con le esigenze di ristrutturazione del debito e fornendo tutte le informazioni finanziarie utili alla *union*. Solo se l'esito della contrattazione è negativo il datore di lavoro potrà recedere legittimamente dal CBA, previa approvazione giudiziale da parte della *bankruptcy court*¹⁸³. Sotto questo profilo l'11 USC § 1113 delinea un sistema analogo a quello di cui all'art. 4, co. 4-bis, della l. 29 dicembre 1990, n. 428.

In tema di efficacia della contrattazione collettiva è bene, da ultimo, riepilogare il rapporto tra le norme del *collective bargaining agreement* e quelle poste dalle altre fonti dell'ordinamento *labor law*. Il principio guida in argomento è quello della *preemption*: in quanto legittimato da una fonte federale, specialmente il NLRA, il contratto collettivo è idoneo a derogare le previsioni di *common law* e *statute law* siano essi federali o statali, con il solo limite della Costituzione USA¹⁸⁴. La *preemption* del CBA sulle altre fonti, non è, tuttavia, assoluta. Nel caso *Allis-Chalmers Corp. v. Lueck*¹⁸⁵, infatti, la Corte Suprema USA ha chiarito che nel NLRA non è riconoscibile un intento del legislatore di consentire la deroga generalizzata alle norme del diritto statale e federale. Un siffatto approccio consentirebbe al datore di lavoro di disapplicare, in accordo con il sindacato, ogni previsione di *common law* o *statute law* posta a beneficio dei lavoratori¹⁸⁶.

Si pensi alla legislazione protettiva introdotta a livello statale o federale. La sua derogabilità in sede di contrattazione collettiva potrebbe indurre il sindacato ad accettare condizioni deteriori per i lavoratori in cambio di maggiori benefici nei rapporti sindacali, ad esempio di permessi per i propri rappresentanti. Se si ammettesse una *preemption* assoluta l'unico argine a siffatti comportamenti sarebbe il dovere di *fair representation*¹⁸⁷ del rappresentante esclusivo.

La normativa statutaria può essere disapplicata dal contratto collettivo esclusivamente per effetto di una delega esplicita in essa contenuta. Si osservano quindi "*union escape clauses*" nelle normative statali, specie in tema di salario minimo. Si tratta di articoli – o commi – presenti

¹⁸² *NLRB v. Bidilisco & Bidilisco*, 465 U.S. 513 (1984).

¹⁸³ P.P. BRANDOW, *Rejection of Collective Bargaining Agreements in Bankruptcy: Finding a Balance in 11 USC § 1113*, in "Fordham Law Review", 1988, v. 56, n. 6, p. 1235.

¹⁸⁴ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

¹⁸⁵ *Allis-Chalmers Corp. v. Lueck*, 471 U.S. 202 (1985).

¹⁸⁶ P. CLOSIUS, *Protecting Common Law Rights of the Unionized Worker: Demystifying Section 301 Preemption*, in "University of Baltimore Law Review", 2016, v. 46, n. 1, p. 114.

¹⁸⁷ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 3.

negli *statute* che fissano il *minimum wage* e che consentono alle parti sociali di derogarli *in pejus* in sede di *collective bargaining agreement*. Il linguaggio tipico è il seguente:

«Nessuna delle previsioni del presente Capitolo [in cui si fissa il minimo salariale] si applica ai Datori di Lavoro coperti da un contratto collettivo concluso in buona fede quando ad esse si sia rinunciato all'interno del contratto collettivo in termini chiari e non ambigui»¹⁸⁸.

Disposizioni di questo tipo sono tutto sommato favorite dal mondo sindacale, perché agevolano la *unionization* sui luoghi di lavoro ed una maggior discrezionalità nelle trattative. Permetterebbero, altresì, di contrastare la concorrenza di movimenti spontanei¹⁸⁹ esterni al sindacato tradizionale che agiscono soprattutto mirando alla regolazione unilaterale del rapporto di lavoro tramite attività di *lobbying*¹⁹⁰.

Un discorso separato spetta, in questa sede, al rapporto tra *collective bargaining agreement* e contratto individuale di lavoro. Una delle maggiori caratteristiche del *labor law* statunitense, si è detto, è il principio di *exclusive representation*¹⁹¹. Uno dei suoi corollari vincola i lavoratori compresi nella *unit* a beneficiare esclusivamente delle condizioni di lavoro previste dal contratto collettivo. Indipendentemente dalla loro volontà, essi non possono negoziarne di migliori, peggiori o anche solo difformi¹⁹².

Il principio, espresso dalla Corte Suprema nel caso *J.I. Case Co. v. NLRB*¹⁹³, è piuttosto rigido. Nell'interpretazione della Corte esso è indispensabile ad un efficace processo di contrattazione collettiva. Sarebbe dunque la stessa ragione solidaristica che muove le intenzioni dei lavoratori a comandarlo, né sarebbe altrimenti possibile riequilibrare il loro potere contrattuale con quello del datore di lavoro. Nei fatti l'*exclusive representation* comporta un vero e proprio divieto di contrattare individualmente anche con un singolo lavoratore. Ciò ha riflessi anche nelle semplici comunicazioni tra datore di lavoro e lavoratore: se le stesse riguardano le condizioni di lavoro esse dovranno essere mere informative, non potendo certamente costituire proposte o una contrattazione *de facto*¹⁹⁴.

Anche in questo caso il rigore della disciplina fissata dal NLRA può essere attenuato solo ed esclusivamente in presenza di una "*union waiver*". Si tratta, come detto¹⁹⁵, di clausole del CBA con cui la *union* rinuncia ad alcune delle proprie prerogative di rappresentante esclusivo, legittime a condizione di essere formulate in modo "*chiaro ed inequivoco*" ("*clear and unmistakable*").

La regola fissata in *J.I. Case* dev'essere quindi considerata come una presunzione. I

¹⁸⁸ *San Francisco Administrative Code*, §12R8. Traduzione a cura dell'autore.

¹⁸⁹ Il riferimento è particolarmente al movimento "*Fight for \$15*", cfr. Cap. I, Sez. I, § 3.

¹⁹⁰ U.S. Chamber of Commerce, *Labor's Minimum Wage Exemption*, <https://www.uschamber.com>, ultimo accesso 22.03.2021.

¹⁹¹ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 3.

¹⁹² C.W. SUMMERS, *Exclusive Representation: A Comparative Inquiry into a "Unique" American Principle*, cit., p. 49.

¹⁹³ *J.I. Case Co. v. NLRB*, 321 U.S. 338 (1944).

¹⁹⁴ S. ESTREICHER, G. LESTER, *Employment Law*, cit., pp. 132-133.

¹⁹⁵ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

lavoratori possono sempre contrattare condizioni individuali migliori rispetto a quelle ricomprese nel contratto collettivo, purché si sia in presenza delle clausole in parola. Il fenomeno è più che altro diffuso nei settori in cui il potere contrattuale del singolo è molto forte. Ad esempio nel settore sportivo o dello spettacolo, altamente sindacalizzati, sono la norma¹⁹⁶.

3. *L'applicazione del contratto collettivo*

Le relazioni industriali hanno una dimensione necessariamente anche aziendale, incentrata sull'esecuzione dei contratti di lavoro¹⁹⁷. In questa fase si compongono non solo di relazioni tra le parti sociali, ma anche e soprattutto tra figure manageriali e singoli lavoratori. Nei settori coperti da contrattazione collettiva è proprio a quest'ultimo livello delle relazioni industriali che trova spazio l'applicazione delle disposizioni del *collective bargaining agreement*.

Il conflitto nascente dall'applicazione delle disposizioni del CBA pone prepotentemente la questione dei meccanismi di soluzione delle controversie sorgenti dalla sua applicazione. L'ordinamento USA sotto questo profilo si caratterizza per la fortissima presenza di meccanismi di soluzione delle vertenze di lavoro in sede stragiudiziale: le *grievance procedures* e, successivamente, l'*arbitration*.

Si tratta di sistemi popolarissimi nelle relazioni industriali di livello aziendale tanto da essere talvolta unilateralmente istituiti dal datore di lavoro anche nei settori non coperti dalla contrattazione collettiva¹⁹⁸. Essi sono tuttavia centrali particolarmente nel momento in cui sul luogo di lavoro sia presente un *collective bargaining agreement* ed un rappresentante esclusivo, tanto da essere *mandatory subjects*¹⁹⁹. Ciò perché da un lato introducono forme di cooperazione tra le parti sociali a livello aziendale; d'altro lato perché, in un ordinamento di *common law*, hanno la capacità di creare una vera e propria "*law of the shop*"²⁰⁰ tramite l'attività di interpretazione e di applicazione del contratto collettivo.

3.1. *Le grievance procedures*

Nel *common law* dei contratti le dispute tra le parti sono risolte mediante il ricorso alla alle Corti statali attraverso il processo giudiziario. Fin dagli albori del *labor law*, al contrario,

¹⁹⁶ Si veda, ad esempio, il contratto collettivo stipulato dai giocatori di *football* americano con l'associazione datoriale (NFL). *Collective Bargaining Agreement between NFL and NFLPA*, 15th March 2020, article 26.

¹⁹⁷ Sul tema delle relazioni industriali a livello aziendale si veda più ampiamente Cap. II, Sez. II, § 1.

¹⁹⁸ S. ESTREICHER, *Arbitration of Employment Disputes without Unions*, in "Chicago-Kent Law Review", 1990, v. 66, n. 3, pp. 754-755. Più di frequente il datore di lavoro in questi settori preferisce affidare la soluzione della vertenza al proprio *Human Resources staff* o, al più, a commissioni di "pari" del lavoratore. La soluzione dell'eventuale contenzioso che ne segue è spesso giurisdizionale, a meno che il contratto individuale di lavoro non preveda clausole arbitrali.

¹⁹⁹ *Supra* § 1.3.

²⁰⁰ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 5.

le parti sociali hanno previsto un sistema privato di soluzione delle controversie sorgenti dal contratto collettivo di lavoro: un procedimento multi-livello di valutazione della controversia che culmina, eventualmente, in un arbitrato vincolante.

La prima fase del procedimento in argomento è denominata *grievance procedure*, letteralmente “*procedura di reclamo*”, del tutto interna al luogo di lavoro. Ad essa partecipano lavoratore, sindacato e datore di lavoro i quali operano congiuntamente per la soluzione conciliata della controversia. Sotto un profilo giuridico la *grievance procedure* è vincolante per le parti, ovverosia è potenzialmente idonea a sottrarre alla giurisdizione tutte le controversie sorgenti dall’applicazione del contratto collettivo. Ciò in forza proprio della clausola arbitrale contenuta nel CBA, con i soli limiti di cui si dirà a breve²⁰¹. Per questo motivo la dottrina parla in senso onnicomprensivo di “*grievance-arbitration process*”.

Virtualmente tutti i contratti collettivi contengono procedure volte alla soluzione delle controversie insorgenti dalla loro applicazione. La maggior parte di esse sono costituite con una formulazione amplissima, tanto da poter ricomprendere ogni possibile vertenza tra le parti. Talvolta, accanto alla *grievance procedure* generale se ne affiancano alcune speciali, finalizzate a risolvere singole tipologie di reclami, ad esempio in materia disciplinare²⁰².

La diffusione delle procedure in parola è antecedente all’approvazione del NLRA ed è vista con molto favore sia dalla parte datoriale che dalla parte sindacale. Il sindacato le supporta perché molto rapide e meno costose dei procedimenti giurisdizionali²⁰³. La parte datoriale le trova utili ad assicurare la continuità produttiva anche in presenza di dispute contrattuali. La clausola arbitrale infatti può legittimamente escludere scioperi o picchetti in relazione alle controversie arbitrabili. Da ultimo entrambe le parti hanno favorito l’arbitrato anche temendo potenziali pregiudizi delle Corti verso l’una o l’altra parte, in un contesto in cui, come si è visto²⁰⁴, la nomina giudiziaria è molto di frequente politica²⁰⁵.

Le *grievance procedures* costituiscono un importante snodo delle relazioni industriali a livello aziendale, non essendo esclusivamente un modo per far valere l’inadempimento del contratto collettivo o per l’applicazione di una misura disciplinare. Nella fase pre-arbitrale esse creano spazio per ciascun lavoratore che voglia far valere le proprie rimostranze nei confronti della dirigenza. Consentono, al contempo, di risolvere in fase precontenziosa eventuali liti bagatellari con la cooperazione della parte sindacale²⁰⁶. Sono inoltre veri e propri strumenti di continuazione del processo di contrattazione collettiva anche dopo la conclusione del CBA. Ciò perché, in primo luogo, esso non può prevedere e disciplinare ogni tipo di situazione che si può

²⁰¹ *Infra* § 3.2.

²⁰² C.W. SHARPE, *NLRB Deferral to Grievance-Arbitration: A General Theory*, in “Ohio State Law Journal”, 1987, v. 48, n. 3, p. 600.

²⁰³ In tema di spese processuali, infatti la “*American rule*” prevede che ciascuna si accolli le proprie, non rilevando la soccombenza.

²⁰⁴ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

²⁰⁵ M.E. ZELEK, *Labor Grievance Arbitration in the United States*, in “The University of Miami Inter-American Law Review”, 1989, v. 21, n. 1, pp. 198-199.

²⁰⁶ B.S. FELDBACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., p. 463.

creare nella *bargaining unit*, ma solo quelli maggiormente comuni e ricorrenti. In secondo luogo la formalizzazione di una *grievance* è anche un mezzo attraverso il quale i lavoratori possono porre all'attenzione del datore di lavoro problematiche non comprese nel contratto collettivo, ad esempio suggerendo misure per arginare l'intensificarsi di un certo tipo di infortuni lavorativi. Particolarmente sotto quest'ultimo profilo il sindacato può fare un uso strategico delle *grievance procedures*, sollevando questioni all'attenzione del datore di lavoro ed accrescendo l'interesse dei lavoratori sulle stesse in vista dei rinnovi del contratto collettivo²⁰⁷.

La Tabella 2²⁰⁸ espone la struttura tipica di una *grievance-arbitration procedure*, il cui intero espletamento è solamente eventuale poiché in ciascuna sua fase è possibile la soluzione conciliata della controversia. La prima fase solitamente prevede la trattazione orale della vertenza tra lavoratore e suo superiore diretto con la partecipazione del delegato sindacale in azienda. Se la questione, che potrebbe ben essere per la prima volta sottoposta all'attenzione

Fase Informale	
Il reclamo è discusso verbalmente tra rappresentante sindacale in azienda, lavoratore e suo superiore diretto.	
Fase Formale	
1° Livello	Il reclamo è presentato per iscritto e discusso tra rappresentante sindacale in azienda e <i>manager</i> a ciò preposto.
2° Livello	Il reclamo è sottoposto ad un livello manageriale superiore ed al presidente della <i>local union</i> .
3° Livello	Il reclamo è passato ai massimi livelli manageriali da un lato (es. amministratore delegato) e sindacali dall'altro (es. presidente della <i>union</i> regionale o nazionale).
Fase Arbitrale	
La controversia è deferita ad un terzo arbitro neutrale per una definizione quasi-giurisdizionale.	

del superiore, non è risolta, si valuta di passare alla parte formale del procedimento. In questa seconda fase il procedimento diventa formale, essendo avviato mediante presentazione della *grievance* per iscritto. La scrittura è funzionale a chiarire l'esatto oggetto della controversia, ma non esclude l'oralità della trattazione. Alla presentazione del reclamo scritto segue un incontro tra delegato sindacale e dirigente a ciò preposto nell'organizzazione aziendale. Quest'ultimo risponderà poi per iscritto accogliendo o rigettando la rimostranza. Gli *step* che seguono vedono nuovi incontri a livelli sempre più alti, sia datoriale che sindacale. Il coinvolgimento delle figure apicali delle

parti sociali è molto dispendioso in termini di tempo e risorse, di conseguenza la decisione di procedere oltre è molto attentamente valutata dal sindacato, anche in relazione ai risultati sperati. Solo davanti all'impossibilità di risolvere la controversia ai massimi livelli delle parti sociali, essa è infine devoluta ad un arbitro terzo, che nei fatti ha la funzione di appello dell'ultima decisione datoriale²⁰⁹.

La *grievance procedure*, si è detto, mira ad una soluzione conciliata ma anche rapida

²⁰⁷ A. COX, D.C. BOK, R.A. GORMAN, *Labor Law*, cit., p. 694.

²⁰⁸ Adattamento da I. NG, A. DASTMALCHIAN, *Determinants of Grievance Outcomes*, in "ILR Review", 1989, v. 42, n. 3, pp. 394-395.

²⁰⁹ M.E. ZELEK, *Labor Grievance Arbitration in the United States*, cit., pp. 203-204.

della vertenza. L'obiettivo è perseguito mediante l'imposizione di termini stringenti sui vari livelli di svolgimento. Un esempio può essere ritrovato nel *Collective Bargaining Agreement between American Postal Workers Union and U.S. Postal Service*. Qui il livello informale deve risolversi mediante una comunicazione al termine dell'incontro sindacale o al più tardi nei cinque giorni successivi. L'attivazione della fase formale può seguire, in forma di appello della decisione del supervisore, entro i dieci giorni successivi. A questo punto l'incontro è svolto di regola entro sette giorni e la decisione è comunicata negli ulteriori dieci giorni successivi. I successivi passi prevedono termini analoghi ma lievemente dilatati (terzo incontro entro quindici giorni e ulteriori quindici per la decisione, trenta giorni per l'incontro a livello nazionale e sua soluzione entro massimo sessanta giorni)²¹⁰.

L'efficacia delle *grievance procedures* come mezzi di soluzione delle controversie di lavoro è piuttosto dibattuta. I dati empirici infatti suggeriscono che la maggioranza delle vertenze è risolta nella fase informale della controversia. Ciò tuttavia potrebbe essere anche attribuibile alla scarsa capacità della fase formale di produrre una corretta applicazione del contratto collettivo²¹¹. Due dei criteri più utilizzati per valutare la performance delle *grievance procedures* sono la durata ed il costo del procedimento. I dati del *Federal Mediation and Conciliation Service* evidenziano che, pur avendo tutt'ora un costo ed una rapidità inferiore a quelli di un processo giudiziario, esse comportano comunque un impiego di risorse notevolmente accresciuto negli anni. Inoltre la natura multi-livello della fase conciliativa antecedente l'arbitrato moltiplica la durata del procedimento di soluzione della vertenza²¹².

3.2. L'arbitrato

L'arbitrato è lo stadio finale dello *grievance-arbitration process*, ed è, nei limiti che saranno di seguito esposti, l'unica sede in cui possono essere fatte valere le violazioni del contratto collettivo (*breach of collective bargaining agreement*). Da tale principio discende la centralità degli *arbitration awards* – lodi arbitrali – nel sistema delle fonti di *labor law*. Nel rinviare sul punto alle considerazioni già ampiamente svolte nel capitolo ad esse dedicato²¹³, è bene sin d'ora chiarire la natura dell'arbitrato nel contesto della contrattazione collettiva.

L'arbitrato emesso all'esito della *grievance procedure* è infatti qualificato come *rights arbitration* all'interno dell'ordinamento giuridico statunitense. Con tale espressione ci si riferisce all'oggetto della decisione sottoposta all'arbitro. Egli infatti ha la funzione di interpretare ed applicare le disposizioni contenute in un contratto collettivo ad uno o a più rapporti individuali di lavoro. Il *rights arbitration* si distingue dall'*interest arbitration*, in cui il

²¹⁰ *Collective Bargaining Agreement between American Postal Workers Union and U.S. Postal Service*, 21st September 2018, article 15.

²¹¹ D. LEWIN, B. PETERSON, *A Model for Measuring Effectiveness of the Grievance Process*, in "Monthly Law Review", 1982, v. 105, n. 4, p. 47.

²¹² J.G. GETMAN, *Labor Arbitration and Dispute Resolution*, in "Yale Law Journal", 1979, v. 88, n. 4, p. 917.

²¹³ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

terzo neutrale risolve una disputa avente oggetto la determinazione del contenuto del CBA durante le trattative²¹⁴. In quest'ultimo, l'oggetto della vertenza è la regolamentazione degli interessi delle parti, mentre nel primo si tratta di eseguire diritti e obblighi derivanti da contratto collettivo²¹⁵.

Le modalità pratiche dello svolgimento dell'arbitrato sono interamente rimesse alla clausola arbitrale del CBA, frequentemente affidate agli arbitri professionali del *Federal Mediation and Conciliation Service* (FMCS) o della *American Arbitration Association* (AAA). In questi casi sono utilizzate le regole di procedura standardizzate da esse predisposte. Il FMCS, in particolare, utilizza quelle predisposte in forza del proprio potere regolamentare. Esse sono alternative a quelle fissate dalle parti ma prevalgono quando non siano soddisfatte le condizioni minime di imparzialità e correttezza del procedimento²¹⁶. Le parti sociali hanno, inoltre, a propria disposizione la procedura della AAA anche nella sua forma abbreviata (*Expedited Labor Arbitration Rules*). Essa mira alla soluzione della controversia in circa un mese di tempo²¹⁷. In entrambi i casi la fase arbitrale si caratterizza per una maggiore formalità rispetto alla *grievance procedure*, complice il sempre maggiore utilizzo di avvocati o comunque professionisti legali nella rappresentanza delle parti.

In virtù della dottrina della “*judicial deference to labor arbitration*” la sola presenza della clausola arbitrale vale ad escludere la giurisdizione ordinaria su tutte le controversie relative al rapporto di lavoro²¹⁸. Come anticipato, essa è stata affermata dalla Corte Suprema degli Stati Uniti nella arcinota “*Steelworkers Trilogy*”, tre sentenze pubblicate nello stesso giorno del 1960 che vedevano tutte come attore lo *United Steelworkers of America*, il sindacato nazionale di categoria dei lavoratori metalmeccanici²¹⁹. Nella prima di queste, la Corte ha stabilito che il datore di lavoro ha diritto ad ottenere l'esecuzione in forma specifica della clausola arbitrale (*arbitration agreement*) contenuta nel contratto collettivo. Nella seconda ha riconosciuto esistente nel *common law* una *arbitrability presumption*, una presunzione di deferibilità ad arbitrato di tutte le controversie insorgenti dall'applicazione di un CBA, salvo esplicita, inequivoca e diversa disposizione dello stesso. Nell'ultima ha ristretto in modo consistente la possibilità di impugnazione in giudizio del lodo arbitrale²²⁰. Quest'ultima questione è inoltre disciplinata in via generale dal *Federal Arbitration Act*²²¹. Esso, in estrema

²¹⁴ *Supra* § 1.2.

²¹⁵ C.J. MORRIS, *The Role of Interest Arbitration in a Collective Bargaining System*, in “*Industrial Relations Journal*”, 1976, v. 1, n. 3, pp. 428-429.

²¹⁶ 29 CFR § 1429.9.

²¹⁷ *Labor Arbitration Rules*, <https://www.adr.org>, ultimo accesso 22.03.2021.

²¹⁸ S.M. POPPER, *Judicial Review in Section 301 Labor Arbitration Perspective Claims*, in “*Fordham Law Review*”, 1990, v. 58, n. 6, p. 1289.

²¹⁹ Si tratta delle sentenze *United Steelworkers of America v. American Manufacturing Co.*, 363 U.S. 564 (1960); *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960).

²²⁰ K.V.W. STONE, *Employment Arbitration Under the Federal Arbitration Act*, in *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace*, eds. A.E. EATON, J.H. KEEFE, Cornell University Press, Ithaca, 1999, p. 47.

²²¹ *Federal Arbitration Act*, February 12, 1925, Pub. L. 68-401, 43 Stat. 883, 9 USC §§ 1 et seq.

sintesi, consente l'impugnazione del lodo davanti ad una *Court of Appeals* federale solamente nei casi di dolo o violenza, imparzialità o corruzione dell'arbitro, gravi scorrettezze e eccesso di potere dello stesso, oppure la contrarietà alla *public policy*, cioè ai principi generali dell'ordinamento giuridico²²².

In concreto, la giurisprudenza statunitense successiva alla “*Steelworkers Trilogy*” si è posta la questione di demarcare i limiti alla *labor arbitration*, finendo nei fatti per rafforzarla. Ciò è innanzitutto evidente in relazione all'appellabilità del lodo arbitrale per violazione della *public policy*. La Corte Suprema USA²²³ ha stabilito che la contrarietà ai principi generali determini l'illegittimità del lodo arbitrale esclusivamente quando questi risultino “*ben definiti e predominanti*” e siano fondati su “*leggi e precedenti*”, non su semplici considerazioni relative all'interesse pubblico²²⁴.

Un ulteriore rafforzamento alla vincolatività della *labor arbitration* deriva dalla giurisprudenza in materia di conflitto tra giurisdizione della NLRB ed arbitrale. La questione insorge in tutti i casi in cui un *breach of collective bargaining agreement* è integrato da una *unfair labor practice*. Ad esempio, quando la modifica unilaterale delle condizioni di lavoro viola la previsione del CBA stipulato ma anche il *duty to bargain in Good Faith*. La questione è stata definita dalla NLRB nel caso *United Technologies Corp.*²²⁵ nel quale ha confermato la propria deferenza rispetto all'arbitrato. Essa infatti richiede l'esaurimento della *grievance-arbitration* quale condizione di procedibilità del proprio giudizio sulla ULP²²⁶.

La NLRB perciò si riserva di intervenire solo in funzione di appello dell'*arbitration award*, ma anche quando ciò accade, la sua giurisdizione è piuttosto limitata. Nel caso *UPS*²²⁷ del 2019 infatti, dopo alcune alterne vicende²²⁸, ha definitivamente escluso la propria legittimazione ad annullare il lodo arbitrale quando: (1) Le parti hanno acconsentito a essere vincolate dallo stesso; (2) Il procedimento arbitrale appare equo e regolare; (3) La violazione del contratto collettivo è parallela alla *unfair labor practice*; (4) L'arbitro ha valutato i fatti necessari e rilevanti alla soluzione della stessa; (5) La decisione arbitrale non è “*chiaramente aberrante*” rispetto al NLRA.

²²² L'espressione *public policy* nel diritto USA è utilizzata in senso generalissimo per significare “bene comune” o “benessere pubblico”. Essa sarebbe costituita dal complesso di finalità perseguite dalle norme dell'intero ordinamento nel contrastare ciò che è contrario ai principi morali del momento storico. In altri casi è stata definita come un unico principio del diritto, in base al quale nessuno può legittimamente compiere ciò che è lesivo degli interessi collettivi. La nozione è, in un certo senso, assimilabile a quella di “ordine pubblico” contenuta nel diritto civile italiano (K. ZWEIFERT, J. KOTZ, *Introduzione al Diritto Comparato*, v. II, Giuffrè, Milano, 2011, p. 26). In effetti la nozione USA sembra essere maggiormente ampia, potendo arrivare a ricomprendere anche le finalità perseguite dall'esecutivo e dalle pubbliche amministrazioni.

²²³ *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers*, 461 U.S. 757 (1983).

²²⁴ M. BERGER, *Judicial Review of Labor Arbitration Awards: Practices, Policies and Sanctions*, cit., p. 266.

²²⁵ *United Technologies Corp.*, 268 NLRB 557 (1984).

²²⁶ J.W. HENKEL, M. KELLY, *Deferral to Arbitration after Olin and United Technologies: Has the NLRB Gone Too Far?*, in “Washington and Lee Law Review”, 1986, v. 43, n. 1, p. 47.

²²⁷ *United Parcel Service Inc.*, 369 NLRB 1 (2019).

²²⁸ *Spielberg Manufacturing Co.*, 112 NLRB 1080 (1955); *Olin Corp.* 268 NLRB 573 (1984); *Babcock & Wilcox Construction Co. Inc.*, 361 NLRB 1127 (2014).

Un ulteriore limite alla giurisdizione derivante dalla *arbitrability presumption* si verifica quando il lavoratore soggetto all'applicazione di un contratto collettivo intenda esercitare un'azione volta a far valere un diritto riconosciutogli da *statute*. In tal caso il lavoratore possiede astrattamente la legittimazione ad agire in giudizio ma, al contempo, è vincolato dalla clausola arbitrale per effetto della *arbitrability presumption*.

La questione è stata risolta dalla Corte Suprema degli Stati Uniti nella sentenza *Wright v. Universal Maritime Service Corp.*²²⁹. In questa la Corte ha ammesso che i contratti collettivi possano contenere la rinuncia dei lavoratori ad agire giudizialmente a tutela dei propri diritti, purché essa sia espressa negli stessi in maniera “*chiara ed inequivoca*”. Quando ciò accade, pertanto, il lavoratore sarà vincolato ad esperire la *grievance procedure* prevista dal contratto collettivo e successivamente l'arbitrato, prima di poter agire in giudizio. Quest'ultimo, oltretutto, potrà vertere solo sulla legittimità del lodo e non sul merito della questione decisa dall'arbitro²³⁰.

La clausola arbitrale del CBA è pertanto idonea a limitare l'esercizio dei diritti riconosciuti da *statute*, ivi inclusi quelli posti dal NLRA, compreso il diritto di sciopero. Nel caso *Boys Markets Inc. v. Retail Clerks Union, Local 770*²³¹ essa ha dichiarato illegittimi gli scioperi indetti per questioni arbitrabili, in presenza di una clausola di raffreddamento nel contratto collettivo (*no-strike clause*). In tale evenienza il datore di lavoro potrà richiedere un'ingiunzione alle Corti federali per ottenere la ripresa delle attività produttive ed il risarcimento del danno sofferto²³².

Per quanto attiene all'aspetto rimediabile, anch'esso è interamente rimesso alla discrezione delle parti. L'arbitro, nel decidere la controversia, potrà dunque applicare ogni sanzione che ritenga appropriata, entro i soli limiti posti dal CBA, dalle regole di procedura applicabili nel caso concreto ed anche quelli decisi in precedenza da altri arbitri, valorizzando, anche qui la “*law of the shop*”.

In linea di principio la scelta del rimedio arbitrale dipende dall'illecito accertato: l'arbitro deve adottare quello maggiormente appropriato a correggerlo sulla base delle situazioni concrete sottoposte al suo giudizio. Di conseguenza privilegia misure di carattere ripristinatorio e ordini di cessazione della condotta illecita (“*cease and desist orders*”)²³³. Ciò significa, ad esempio, che quando il *breach of collective bargaining agreement* sia integrato da un licenziamento, l'arbitro potrà disporre la reintegrazione nel posto di lavoro. Sempre a condizione che questa sia possibile nel caso di specie e col consenso del lavoratore²³⁴. Essa si

²²⁹ *Wright v. Universal Maritime Service Corp.*, 525 U.S. 70 (1998).

²³⁰ A.C. HODGES, *Arbitration of Statutory Claims in the Unionized Workplace: Is Bargaining Whith the Union Required*, cit., pp. 719-721.

²³¹ *Boys Markets Inc. v. Retail Clerks Union, Local 770*, 398 U.S. 235 (1970).

²³² G.W. MOSS, *The Fate of Arbitration in the Supreme Court: An Examination*, in “Loyola University Chicago Law Journal”, 1978, v. 9, n. 2, p. 373.

²³³ O.H. KING, *How Whole is Whole?: Remedies in Labor Arbitration*, in “Journal of Contemporary Legal Issues”, 1989, v. 3, n. 1, pp. 167-182.

²³⁴ P. CIHON, J. CASTAGNERA, *Employment and Labor Law*, cit., p. 527.

presenta come rimedio più elastico di quanto non accada nell'ordinamento italiano. L'arbitro, infatti, può sottoporla alle condizioni che gli sembrano adeguate al caso, pur con risultati talvolta discutibili²³⁵.

Sotto il profilo del danno patrimoniale, l'arbitro può senz'altro ordinare il risarcimento del danno effettivamente patito (*compensatory damages*), nella forma della “*back pay*” e della “*front pay*”, quest'ultima in alternativa alla reintegra. Si tratta del salario perduto dalla data dell'illecito a quella della sua cessazione²³⁶. Il contratto collettivo, peraltro, può disporre un tetto massimo della *back pay* da corrispondere al lavoratore. Ad esempio, il CBA stipulato dalla AT&T Midwest dispone che l'indennità di *back pay* non possa eccedere i sei mesi a partire dalla data dell'inizio della *grievance procedure*²³⁷.

Anche i danni non patrimoniali, eventualmente sofferti, essendo pur sempre di natura compensativa, devono essere risarciti dal datore di lavoro al lavoratore, quando specificamente provati²³⁸.

Per quanto concerne la possibile irrogazione di *punitive damages* tipici degli ordinamenti di *common law* la questione è meno pacifica. In sintesi ciò è ammesso solamente quando è espressamente o implicitamente previsto dal CBA. Una previsione implicita potrebbe, ad esempio, ritenersi sussistente nel caso di rinvio alle *Labor Arbitration Rules* della AAA, che considerano tra i propri rimedi anche i danni punitivi. Nell'assoluto silenzio del contratto collettivo in argomento potrà comunque darsi luogo alla liquidazione dei *punitive damages*, in forza del favore accordato alle procedure arbitrali dal *common law* statunitense²³⁹.

Da ultimo, in relazione alla distribuzione delle spese per la controversia, la natura arbitrale del procedimento per *breach of collective bargaining agreement* pone due distinte questioni. Da un lato vi è quella dell'onorario del difensore del lavoratore. L'arbitro, infatti, di regola, non ha il potere di accollarlo alla parte soccombente. Al contempo esso è sostenuto dal sindacato e non già direttamente dal lavoratore. Pertanto il costo effettivamente sopportato da quest'ultimo è solamente il pagamento della *union fee*. D'altro lato, la questione delle spese per l'arbitrato, ivi incluso l'onorario dell'arbitro, è risolta secondo quanto previsto dall'*arbitration agreement* contenuto nel contratto collettivo. Ad esempio, il CBA stipulato dalla FCA per il personale amministrativo ed ingegneristico dispone che gli esborsi in parola siano ripartiti in

²³⁵ Si veda, ad esempio, il caso *Eastern Associated Coal Corporation v. United Mine Workers of America*, District 17, 531 U.S. 57 (2000). La Corte Suprema degli Stati Uniti ha dichiarato legittimo il lodo di un arbitro che ordinava il reintegro di un lavoratore licenziato perché ritrovato sotto l'effetto di sostanze stupefacenti subordinato alle seguenti condizioni: (1) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione del lavoratore per tre mesi; (2) Rimborso delle spese per l'arbitrato a carico dello stesso; (3) Sua partecipazione ad un programma di riabilitazione dall'abuso di sostanze stupefacenti; (4) Sottoposizione a test di controllo a sorpresa; (5) Consegna delle dimissioni “in bianco”, non datate ma sottoscritte, che il datore di lavoro può utilizzare nel caso di nuovo test positivo.

²³⁶ H.S. KRAMER, *Alternative Dispute Resolution in the Work Place*, 9th, Law Journal Press, New York, 2003, pp. 10-18.

²³⁷ *Agreement Between AT&T Midwest and Communications Workers of America District 4*, 15th April 2018, Article 12.

²³⁸ B.S. FELDACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., p. 529.

²³⁹ S.J. WARE, *Punitive Damages in Arbitration: Contracting Out of Government's Role in Punishment and Federal Preemption of State Law*, in “*Fordham Law Review*”, 1994, v. 63, n. 2, pp. 536-539.

parti uguali tra datore di lavoro e sindacato²⁴⁰. La medesima regola, peraltro, si applica in assenza di esplicita pattuizione nel *collective bargaining agreement*²⁴¹.

²⁴⁰ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical*, 22nd October 2015, (23).

²⁴¹ G. GETMAN, *Labor Arbitration and Dispute Resolution*, cit., p. 920.

CAPITOLO II

IL CONFLITTO COLLETTIVO

SOMMARIO: 1. Il diritto di sciopero – 1.1. Limitazioni al diritto di sciopero – 1.2. Il diritto di sostituire gli scioperanti – 1.3. Lo sciopero nel pubblico impiego – 2. Boicottaggio, picchetto e altre *secondary actions* – 3. La serrata – 4. La repressione del conflitto illegittimo – 4.1. Il procedimento di repressione delle *unfair labor practices* – 4.2. Rimedi alle *unfair labor practices*

1. Il diritto di sciopero

Il conflitto collettivo, pur non costituendo il nucleo delle relazioni industriali o della loro regolamentazione, è un elemento critico dei relativi sistemi ed in generale del lavoro¹. Senza di esso difficilmente si potrebbero praticare le modalità di regolamentazione dei rapporti di lavoro, in tutte le sue forme tradizionali: *unilaterale*, *legislativa* e *contrattazione collettiva*. Si pensi ad esempio al conflitto nella forma di sciopero. Senza i suoi effetti necessariamente dannosi per l'attività dell'impresa, non si potrebbe riparare allo squilibrio nel potere contrattuale delle parti sociali.

Come noto, la centralità del conflitto per i sistemi di relazioni industriali ha trovato consacrazione in moltissimi ordinamenti, incluso quello internazionale, attraverso previsioni costituzionali o la ratifica di convenzioni, anche in quanto corollario necessario della libertà di associazione². Nella Costituzione statunitense il diritto di sciopero – al pari delle altre norme di *labor law* – non trova esplicita menzione³. A ciò si aggiunge la mancata ratifica della Convenzione n. 87 dell'OIL da parte del Congresso degli Stati Uniti⁴.

In un ordinamento di *common law* la cosa non sarebbe di per sé particolarmente problematica. Si potrebbe infatti comunque ricavare in via interpretativa il diritto allo sciopero quale espressione di altri principi costituzionalmente tutelati. Ciò è avvenuto per il diritto alla *privacy* nel caso *Griswold*⁵. La Corte Suprema USA l'ha implicitamente desunto dai diritti individuali di cui agli Emendamenti I, III, IV, V e IX della Costituzione. Proprio questa è stata la strada intrapresa dalla Corte Suprema Canadese nel 2007, quando ha riconosciuto protezione costituzionale al diritto allo sciopero ed alla contrattazione collettiva, in quanto corollari della libertà di associazione⁶.

¹ T. TREU, *Il Conflitto e le Regole*, in "Atti delle Giornate di Studio AIDLASS 2000", Giuffrè, Milano, 2002, p. 285.

² Il diritto di sciopero è menzionato nelle costituzioni di almeno novanta stati del mondo, ed è consacrato nella Convenzione n. 87 dell'OIL (artt. 3, 8, 10) e dall'art. 11 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. Per tali motivi è talora considerato parte del diritto internazionale consuetudinario.

³ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

⁴ *Ivi*, § 6.

⁵ *Griswold v. Connecticut*, 381 U.S. 479 (1965)

⁶ B. ISITT, M. MOROZ, *The Hospital Employees' Union Strike and the Privatization of Medicare in British Columbia, Canada*, in "International Labor and Working-Class History", 2007, n. 71, p. 91.

La Corte Suprema degli Stati Uniti al contrario ha sempre fuggito l'occasione di affermare l'esistenza di un diritto costituzionale allo sciopero. Più correttamente lo ha fatto solo una volta, nel caso *Charles Wolff Packing* del 1923, prima della promulgazione dei grandi *statute* di *labor law* del *New Deal*. La sentenza in parola ha dimostrato come la Costituzione USA, pur non comprendendo per ragioni storiche l'affermazione di diritti sociali, contenga *in nuce* la possibilità di garantire protezione costituzionale ai mezzi di conflitto collettivo. In *Wolff Packing* si afferma infatti l'incostituzionalità di alcune previsioni legislative del Kansas per violazione della *due process clause*. Scrive la Corte:

«L'Industrial Relations Act del Kansas, pur mirando ad assicurare la continuità e l'efficienza delle imprese quale misura di protezione della pace sociale [...] eccede i limiti della regolamentazione consentita e priva il datore di lavoro del diritto alla proprietà, e sia datore di lavoro che lavoratori del diritto alla libertà, senza *due process of law* in violazione del XIV Emendamento»⁷.

Wolff Packing, pur potendo essere per il diritto allo sciopero ciò che *Griswold* è stato per quello alla *privacy*, non ha mai realizzato le aspettative. Non ha dato l'abbrivio ad una consistente giurisprudenza costituzionale a tutela del diritto allo sciopero. Ad esso sono seguite pronunce volte a precisarne i limiti, talvolta senza neppure riaffermare l'esistenza di un diritto allo sciopero costituzionalmente tutelato⁸. Questa lacuna ha avuto delle conseguenze rilevanti nel *labor law*, come si avrà modo di approfondire nel presente capitolo. Basti qui menzionare la possibilità per il datore di lavoro di sostituire i lavoratori scioperanti mediante nuove assunzioni⁹, la forte tutela per la serrata¹⁰ e la facoltà di limitare le attività sindacali sui locali dell'impresa¹¹.

Di questa impronta risentono anche le enunciazioni positive del diritto allo sciopero pur comunque presenti negli *statute* federali di *labor law*. Esse hanno una portata estremamente profonda in tutto l'ordinamento giuridico USA¹². La loro collocazione nell'alveo delle fonti federali infatti le fa penetrare in tutti gli ordinamenti degli Stati, in virtù della *preemption doctrine*¹³.

La libertà di sciopero è certamente rientrante nei diritti di cui alla *Section 7*¹⁴ del NLRA tra le altre attività sindacali e concertate. Nel suo amplissimo ambito di applicazione perciò è riconosciuto il diritto di sospendere l'attività lavorativa per finalità di "*mutuo soccorso o protezione*" mantenendo il diritto di rientrare a lavoro¹⁵. Di conseguenza il datore di lavoro non potrà compiere atti discriminatori nei confronti degli scioperanti senza incorrere nelle sanzioni

⁷ *Charles Wolff Packing Co. v. Court of Industrial Relations*, 262 U.S. 522 (1923). Traduzione a cura dell'autore.

⁸ J.G. POPE, *The Right to Strike under the United States Constitution*, in "Canadian Labor & Employment Law Journal", 2010, v. 15, n. 2, p. 224.

⁹ *Infra* § 1.2.

¹⁰ *Infra* § 3.

¹¹ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.2.

¹² J.G. POPE, *How American Workers Lost the Right to Strike, and Other Tales*, in "Michigan Law Review", 2004, v. 103, n. 3, p. 518.

¹³ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

¹⁴ 29 USC § 157.

¹⁵ *Santa Cruz Fruit Packing Co. v. NLRB*, 303 U.S. 453 (1938).

previste per le *unfair labor practices*¹⁶.

Parimenti, di principio è libera la modalità di esercizio del diritto di sciopero nella sua enunciazione statutaria:

«(2) Il termine “sciopero” include qualsiasi sciopero o altre cessazioni dell’attività lavorativa concordate tra i lavoratori (inclusa quella motivata dalla scadenza di un contratto collettivo) ed ogni altro rallentamento o interruzione della produzione concertato tra i lavoratori»¹⁷.

Il diritto in parola ha anche un contenuto negativo, rientrando nella più generale libertà per i lavoratori di astenersi dalle *concerted activities*¹⁸. Conseguentemente è considerata *unfair labor practice* sindacale l’adozione di comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori non partecipanti allo sciopero.

Quando il lavoratore sia anche membro del sindacato che lo ha indetto, tuttavia, la *union* è legittimata ad adottare tutte le sanzioni disciplinari interne necessarie a conformare i propri iscritti alle finalità dell’associazione. Queste sanzioni possono variare dalla sospensione all’espulsione del lavoratore e dalla multa alla privazione dei privilegi compresi nell’affiliazione. Non possono tuttavia incidere sulla relazione tra *employer* e *employee* e sulle condizioni di lavoro¹⁹.

La distinzione tra provvedimenti leciti, mirati a conformare gli iscritti agli scopi dell’associazione sindacale, e sanzioni illecite, incidenti sul rapporto di lavoro, è stata tracciata dalla Corte Suprema degli Stati Uniti. Nel caso *NLRB v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.*²⁰ essa ha dichiarato legittima la multa imposta al lavoratore iscritto alla *union* che ha attraversato una linea di picchetto e ne ha consentito l’esecuzione forzata. Ha inoltre fissato i presupposti di legittimità delle sanzioni disciplinari applicate dal sindacato ai propri iscritti. In particolare essa ha ritenute lecite le sanzioni che siano adottate in forza di regolamenti disciplinari appropriati, espressione di un legittimo interesse sindacale e conformi alle disposizioni legislative vigenti²¹. La misura disciplinare inoltre sarebbe legittima solo se evitabile dal lavoratore mediante recesso dall’organizzazione sindacale. In questa ipotesi si realizza un c.d. “*crossover*”, cioè il passaggio dall’affiliazione al sindacato all’appoggio della parte datoriale, compiuto dal lavoratore nell’esercizio della propria libertà sindacale negativa²².

L’ampiezza dei principi sopra esposti consente di parlare di piena tutela del diritto di sciopero solamente in linea teorica²³. Come si potrà osservare nei paragrafi immediatamente successivi, la sua affermazione a livello statutario e non costituzionale ha consentito

¹⁶ *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.*, 404 U.S. 333 (1938).

¹⁷ 29 USC § 142 (2). Traduzione a cura dell’autore.

¹⁸ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1

¹⁹ A.L. GOLDMAN, R.L. CORRADA, *Labor Law in the Usa*, cit., p. 423.

²⁰ *NLRB v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.*, 388 U.S. 175 (1967).

²¹ W.B. GOULD, *Some Limitations upon Union Discipline under the National Labor Relations Act: The Radiations of Allis-Chalmers*, in “*Duke Law Journal*”, 1970, n. 6, p. 1090.

²² *Scofield v. NLRB*, 394 U.S. 423 (1969).

²³ L.A. COMPA, *Unfair Advantage: Workers’ Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*, Cornell University Press, Ithaca, 2000, pp. 46-47.

un'interpretazione restrittiva della sua ampiezza. Nell'ordinamento di *labor law* sono dunque piuttosto presenti limitazioni al diritto di sciopero enunciate dalla Corte Suprema come corollari delle libertà individuali di imprese e lavoratori. Ciò trova riscontro anche nella pratica, considerato il crollo del numero degli scioperi tra la metà dello scorso secolo ed oggi. A fronte di 424 scioperi di grandi dimensioni²⁴ del 1950, nel 2020 ne sono stati registrati solamente 7, il numero più basso nel periodo osservato dal *Bureau of Labor Statistics*. Ciò in linea con il *trend* già presente prima dell'emergenza epidemiologica SARS-CoV-2. Lo stesso numero si era registrato, infatti, nell'anno 2017²⁵.

1.1. Limitazioni al diritto di sciopero

La concreta ampiezza del diritto di sciopero negli Stati Uniti è ben definita dalle sue limitazioni. La giurisprudenza della Corte Suprema e della NLRB ha prodotto e continua a produrre un consistente *corpus* normativo in argomento, specie nei procedimenti di repressione delle *unfair labor practices*. Si ritiene di poter individuare almeno due ordini di limiti al diritto di sciopero. Il primo di questi si è sviluppato internamente al NLRA; il secondo è creato dal rapporto con le norme esterne ad esso ed appartenenti all'ordinamento giuridico in generale.

L'individuazione di limiti al diritto di sciopero all'interno del NLRA è piuttosto peculiare se si considera che lo stesso prevede il divieto di interpretare le norme in esso contenute nel senso di «*interferire con o impedire o diminuire in alcun modo il diritto di sciopero*»²⁶.

La prima è un diretto corollario del *duty to bargain* previsto dal 29 USC § 158 (d). Esso, come si è detto, impone a datore di lavoro e rappresentante esclusivo il dovere di contrattare su determinate materie fino ad un'*impasse* in buona fede. Per tutta la durata dell'obbligo, che si protrae anche successivamente alla conclusione del contratto collettivo, le parti non possono modificare unilateralmente le condizioni di impiego da ciascuna di esse controllata²⁷.

In relazione al diritto di sciopero, ciò comporta innanzitutto degli obblighi di notifica all'impresa dell'intenzione di ricorrere al conflitto ed un relativo periodo di raffreddamento. Lo stesso NLRA ne fissa i termini. Sono quindi considerati *unfair labor practices* gli scioperi a favore di richieste contrattuali in violazione del *notice requirement*. In particolare il sindacato deve fornire sessanta giorni di preavviso al datore di lavoro prima di recedere dal contratto collettivo o della sua scadenza, nonché di notificare l'esistenza di una controversia al *Federal Mediation and Conciliation Service* nei trenta giorni precedenti.

La violazione di anche solo uno dei due termini di preavviso rende illegittimo lo

²⁴ Sono considerati tali dal *Bureau of Labor Statistics* gli scioperi partecipati da almeno un migliaio di lavoratori.

²⁵ *Work Stoppages 2020*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 22.03.2021.

²⁶ 29 USC § 163.

²⁷ *Supra* Cap. I, Sez. III, §§ 1.1-1.3.

sciopero e consente al datore di lavoro l'applicazione di sanzioni disciplinari agli scioperanti²⁸.

I termini di preavviso sono più ampi nei servizi sanitari (rispettivamente novanta e sessanta giorni). In questi casi è anche previsto l'ulteriore preavviso di dieci giorni prima dell'effettivo inizio dello sciopero, indetto a seguito dell'infruttuoso esito delle trattative nel periodo di raffreddamento²⁹.

Ulteriore limite interno al diritto di sciopero deriva dal presupposto del *duty to bargain*, ovvero dal principio di *exclusive representation*³⁰. Poiché il rappresentante esclusivo riconosciuto o eletto è l'unico soggetto legittimato alla rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori nella *bargaining unit*, lo stesso riserva per sé l'esercizio del diritto di sciopero. Più correttamente ne ha un vero e proprio potere dispositivo, potendo persino rinunciare al suo esercizio per conto dei lavoratori rappresentati. Ciò avviene virtualmente ogni volta che il sindacato abbia successo nell'impresa di concludere il contratto collettivo. Infatti, come si è già avuto occasione di osservare, le *grievance-arbitration procedures* prevedono frequentissimamente *no-strike clauses*³¹.

La legittimità di siffatte previsioni è misurata secondo il medesimo *standard* richiesto per le altre rinunce compiute dal rappresentante esclusivo in vece dei lavoratori rappresentati, il c.d. "*union waiver of employees' rights*"³². In materia, le rinunce sindacali sono legittime quando "*chiare ed inequivoche*". Di conseguenza, in presenza di una *no-strike clause* conforme ai requisiti in parola, le istanze dei lavoratori possono essere fatte valere solamente attraverso la *grievance-arbitration procedure*, senza poter dar luogo a mezzi di conflitto collettivo³³.

Nel periodo di vigenza del contratto collettivo contenente una *no-strike clause*, lo spazio residuo per il diritto di sciopero è dettato esclusivamente dal testo della medesima. La questione suscita, come è ovvio, alcune problematiche relative all'interpretazione del linguaggio delle disposizioni in argomento, molto frequentemente amplissimo³⁴.

La Corte Suprema USA³⁵ ha ritenuto comunque consentito il ricorso allo sciopero, pur in presenza di una siffatta clausola validamente stipulata, esclusivamente nel caso in cui costituisca reazione ad una *unfair labor practice* datoriale. La portata della restrizione al diritto di sciopero è tale, quindi, da consentirne l'esclusione in tutti i casi non correlati ad una condotta illecita datoriale. In questo senso sono illegittime tutte le sue forme di conflitto che richiedono

²⁸ B.S. FELDBACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., p. 170.

²⁹ J.G. KRUCHKO, J. R. FRIES, *Hospital Strikes: Complying with NLRA Notice Requirements*, in "Employee Relation Law", 1984, v. 9, n. 4, p. 566.

³⁰ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 3.

³¹ *Supra* Cap. I, Sez. III, § 3.2.

³² *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

³³ T. MOORE, *Aspects of the No-Strike Clause in Labor Arbitration*, in "DePaul Law Review", 2015, v. 14, n. 1, p. 96.

^{34 34} Si veda ad esempio il *Collective Bargaining Supplemental Agreement between Drivers Teamsters Local Union 177 and United Parcel Service Inc. (New Jersey)*, 1st August 2018, Article 44, Section 7: «Sindacato e Datore di Lavoro concordano che non vi siano scioperi, picchetti o serrate o procedimenti giudiziari senza prima espletare tutti i mezzi possibili di conciliazione previsti nel presente Accordo o suoi allegati, in relazione a qualsiasi controversia sorgente dalla sua applicazione».

³⁵ *Mastro Plastics Corp. v. NLRB*, 350 U.S. 270 (1956).

un coordinamento ampio della classe lavoratrice, particolarmente gli scioperi di solidarietà (“*sympathy strikes*”)³⁶.

Il principio della rappresentanza esclusiva ha una portata limitatrice del diritto di sciopero nei confronti dei singoli lavoratori anche al di fuori del dettato del contratto collettivo. Quando non sia stato stipulato a causa di un’*impasse* in buona fede, oppure dopo la scadenza del contratto, il diritto di sciopero potrà legittimamente essere esercitato ma la decisione dipenderà comunque dalla *union* che riveste la rappresentanza esclusiva nella *unit*.

La sentenza *landmark* in materia è *Emporium Capwell Co. v. Western Addition Community Organization*³⁷. Con essa la Corte Suprema degli Stati Uniti ha dichiarato illegittimo lo sciopero di due lavoratori non autorizzato dal sindacato (“*wildcat strike*”), nonostante fondato su accuse di discriminazione razziale. Ad avviso della Corte lo sciopero sarebbe illegittimo anche se basato su rivendicazioni meritevoli di tutela, proprio in ragione del principio di rappresentanza esclusiva. I lavoratori dunque non avrebbero dovuto utilizzare il mezzo di conflitto perché rinunciato dal proprio rappresentante. Semmai avrebbero dovuto perseguire i rimedi consentiti dalla *grievance-arbitration procedure* e, a seguito di suo infruttuoso esperimento, dalla *statutory action* prevista dal Titolo VII del *Civil Rights Act*³⁸. Quanto alla mancata azione del sindacato di fronte a casi di discriminazione razziale, essa avrebbe potuto esser fatta valere solo lamentando una violazione del *duty of fair representation* gravante sul rappresentante esclusivo³⁹.

In conseguenza del suddetto principio, il diritto di sciopero spontaneamente esercitato dai lavoratori al di fuori dell’organizzazione sindacale sarà consentito solamente in assenza di *exclusive representative* all’interno della *bargaining unit*. In questi casi diventa problematica la distinzione tra semplice insubordinazione al datore di lavoro, non protetta dal NLRA e fonte di responsabilità del lavoratore, e l’*individual concerted activity*, legittima azione di conflitto industriale, ancorché esercitata individualmente. Nella definizione di quest’ultima la giurisprudenza federale valorizza comunque l’intento collettivo del singolo. Sono quindi considerate protetti dal NLRA gli atti compiuti “*per conto o in rappresentanza*” di altri lavoratori e quelli preparatori all’organizzazione sindacale⁴⁰. Ciò sempreché siano idonei a beneficiare l’intera collettività dei lavoratori⁴¹.

Sempre sotto il profilo dei limiti al diritto di sciopero interni al NLRA, esso detta un’ultima disposizione espressa a carattere generale. Introduce un controlimite, se si vuole, agli esposti principi in tema di sciopero. Il lavoratore infatti non potrà mai essere obbligato a rendere

³⁶ R. SANDMEYER MAESTRO, *The Effect of a General No-Strike Clause on the Right to Sympathy Strike: A Clear and Unmistakable Waiver*, in “Villanova Law Review”, 1988, v. 33, n. 3, p. 693.

³⁷ *Emporium Capwell Co. v. Western Addition Community Organization*, 420 U.S. 50 (1975).

³⁸ R.E. SCHILLE, *The Emporium Capwell Case: Race, Labor Law, and the Crisis of Post-War Liberalism*, in “Berkeley Journal of Employment and Labor Law”, 2004, v. 25, n. 1, p. 143.

³⁹ Cap. II, Sez. II, § 3.

⁴⁰ *Mushroom Transportation Co. v. NLRB*, 330 F.2d 683 (3rd Cir. 1964).

⁴¹ R.G. SMITH, R.A. PARR, *Protection of Individual Action as Concerted Activity under the National Labor Relations Act*, in “Cornell Law Review”, 1983, v. 68, n. 3, p. 385.

la prestazione lavorativa, né potrà esser sanzionato il suo abbandono del luogo di lavoro in presenza di condizioni di lavoro “*abnormemente pericolose*”⁴². Ciò esclude ogni genere di responsabilità dei lavoratori, ed anzi impedisce l’adozione di qualsiasi sanzione risarcitoria nei confronti dei lavoratori. La norma va coordinata con le previsioni dell’*Occupational Safety and Health Act*⁴³, il quale contiene una previsione analoga, limitata al solo caso di “*rischio imminente*” per i lavoratori. In questo caso la NLRB preferisce deferire le questioni alla giurisdizione della *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), riservando a sé i soli casi di rischio abnorme ma non imminente per i lavoratori, quale ad esempio il rischio di asbestosi⁴⁴.

Ulteriori limitazioni al diritto di sciopero trovano la propria fonte all’esterno del NLRA, particolarmente nella Costituzione degli Stati Uniti e nel *common law*. Sotto il primo profilo si è già avuto modo di osservare⁴⁵ che il diritto di sciopero non è infatti compreso tra le libertà di associazione riconosciute dal I Emendamento⁴⁶, ma trova il suo fondamento nella tutela dalla privazione della libertà e della proprietà privata senza *due process of law* prevista dal V Emendamento⁴⁷. La stessa *due process clause*, tuttavia, è riconosciuta alla libertà ed alla proprietà dell’impresa, di conseguenza fonda le limitazioni al diritto di sciopero previste nell’interesse del datore di lavoro⁴⁸.

Il *landmark* in argomento è la sentenza *NLRB v. Fansteel Metallurgical Corporation*, con la quale la Corte Suprema ha posto le basi per l’individuazione di alcune modalità di sciopero non considerabili “protette” dalla *Section 7* del NLRA. La Corte affronta il caso di un *sit-in* con occupazione dei locali aziendali affermando, non già l’illegittimità del conflitto in sé, anche perché scaturito in reazione ad una ULP datoriale, quanto piuttosto la legittimità dei licenziamenti disposti in conseguenza dello stesso. Il ragionamento della Corte svuota, di conseguenza, il contenuto del diritto di sciopero. Essa apre alla possibilità di non conservare il posto di lavoro agli scioperanti nel caso in cui commettano particolari violazioni incidenti sul rapporto fiduciario con il datore di lavoro⁴⁹. La portata della pronuncia è immediatamente compresa dalla *dissenting opinion* di Justice Reed:

«Con l’attuale interpretazione della Corte, il datore di lavoro può licenziare qualsiasi scioperante, con o senza motivo, purché il licenziamento non sia utilizzato per interferire con il diritto ad organizzarsi o contrattare collettivamente. La conflittualità generata dallo sciopero può

⁴² 29 USC § 143.

⁴³ *Occupational Safety and Health Act*, December 29, 91 Pub. L. 596, 84 Stat. 1590, 29 USC §§ 621 et seq.

⁴⁴ C.J. CICERO, *Tns. Inc. – The National Labor Relations Board’s Failed Vision of Worker Self-Help to Escape Longterm Threats fom Workplace Carcinogens and Toxins*, in “Stetson Law Review”, 1994, v. 24, n. 1, p. 39.

⁴⁵ *Supra* § 1.

⁴⁶ *United Federation of Postal Clerks v. Blount*, 404 U.S. 802 (1971). La Corte Suprema USA ritiene che il I Emendamento protegga la mera libertà di associarsi in sindacato per ottenere condizioni di lavoro favorevoli, non estendendosi alla possibilità di interrompere il lavoro, come invece riconosciuto dal NLRA.

⁴⁷ C.B. CRAVER, *The Right to Strike and its Possible Conflict with Other Fundamental Rights of the People in the United States*, *GW Law Faculty Publications and Other Works*, Washington D.C., 2012, p. 1.

⁴⁸ J.G. POPE, *How American Workers Lost the Right to Strike, and Other Tales*, cit., p. 521.

⁴⁹ J. DENSON SMITH, “*Form Nose-Thumbing to Sabotage*” – *The Fansteel Sit-Down Decisions*, in “Louisiana Law Review”, 1939, v. 1, n. 3, p. 577.

rapidamente dar luogo a condotte, dal nose-thumbing [gesto del “marameo”] al sabotaggio, che forniscono molteplici occasioni per licenziare, diverse da quelle vietate dal Labor Act»⁵⁰.

La successiva giurisprudenza ha interpretato il principio di *Fansteel* nel senso di escludere il diritto al reintegro sul luogo di lavoro al termine dello sciopero quando il lavoratore compia degli atti di “*misconduct*” rilevanti sotto il profilo disciplinare. Il datore di lavoro può certamente adottare qualsiasi sanzione, incluso il licenziamento, in presenza di una “*causa*” disciplinare. Ciò è vero, innanzitutto, nei casi in cui vi siano comportamenti violenti da parte degli scioperanti, siano essi rivolti ad altri lavoratori, forze dell’ordine, clientela, dirigenza e beni di proprietà dell’impresa o altrui. Ciò indipendentemente dalla legittimità dello sciopero in sé. Quest’ultima, infatti, rileva solamente nel senso di attenuare le conseguenze delle condotte individuali. In tal senso la NLRB ha ritenuto che siano tollerabili siffatte condotte – purché non fisicamente violente – esclusivamente quando lo sciopero sia stato indetto in reazione ad una *unfair labor practice* datoriale, mai quando sia stato attuato per motivi economici⁵¹.

Parimenti, la sola minaccia di condotte violente consente il licenziamento disciplinare del lavoratore. Nel contesto di uno sciopero, tuttavia, il linguaggio utilizzato ed i modi dei partecipanti non sono valutati secondo le ordinarie regole. Non sono perciò sufficienti a giustificare sanzioni disciplinari le affermazioni crude e offensive, e persino minori dimostrazioni fisiche⁵². Il linguaggio tenuto dagli scioperanti le consentirà, al contrario, quando sia idoneo a violare il dovere di fedeltà del lavoratore. Ciò potrà accadere, ad esempio, per l’aver criticato la qualità del prodotto dell’impresa presso la clientela senza esplicitare l’esistenza di una vertenza sindacale⁵³.

Ulteriori limitazioni al diritto di sciopero sono state ricavate in relazione alle sue tempistiche e modalità di attuazione. Possono infatti essere legittimamente licenziati i lavoratori che, abbandonando il posto di lavoro senza preavviso, pongono in serio pericolo alle attrezzature produttive dell’impresa. A ciò si aggiungono una serie di pronunce che hanno dichiarato illegittimi gli scioperi ad intermittenza (“*quickie*”), a meno che non si provi che ciascuna interruzione del lavoro sia stata determinata da una differente motivazione⁵⁴.

In argomento la dottrina USA parla di “*partial strikes*”, sospensioni parziali della prestazione lavorativa. Nella sua forma più comune essi si realizzano mediante uno “*slowdown*”, rallentamento dell’attività, compiuto attenendosi scrupolosamente alle indicazioni ricevute, lavorando ad un ritmo meno veloce dell’usuale o rifiutando prestazioni di lavoro straordinario. Il dettato letterale del NLRA sembra consentire alle parti sociali

⁵⁰ *NLRB v. Fansteel Metallurgical Corporation*, 306 U.S. 240 (1939).

⁵¹ F.H. STEWART, R.J. TOWNSEND, *Strike Violence: The Need for Federal Injunctions*, in “University of Pennsylvania Law Review”, 1966, v. 114, n. 4, pp. 472-473.

⁵² S.J. CABOT, K.M. JARIN, *The Third Circuit New Standard for the Strike Misconduct Discharges*, in “Villanova Law Review”, 1977, v. 23, n. 4, p. 645.

⁵³ *NLRB v. Local Union 1229 IBEW*, 364 U.S. 464 (1953).

⁵⁴ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 420.

amplissima libertà nella scelta delle forme di conflitto, tanto da esplicitare al suo interno lo *slowdown* dell'attività produttiva⁵⁵. Nonostante ciò la Corte Suprema USA mantiene un atteggiamento ambiguo sulla materia. Nel caso *Lodge 76*⁵⁶, la Corte ha infatti ammesso la possibilità di ricorrere a scioperi parziali o rallentamenti dell'attività lavorativa. Al contempo ha stabilito che essi non siano di per sé protetti dal NLRA al pari dello sciopero tradizionale. Sarà la NLRB a dover determinare, caso per caso, se la condotta in concreto tenuta da *union* e scioperanti sia rientrante tra le attività tutelate dalla *Section 7*⁵⁷. Anche nel caso di *partial strike* sarà comunque necessario osservare i termini di notifica alla controparte ed al FMCS⁵⁸.

1.2. Il diritto di sostituire gli scioperanti

Probabilmente la maggiore delle limitazioni al diritto di sciopero conosciuta dal *labor law* USA è la possibilità, per il datore di lavoro, di assumere lavoratori in sostituzione agli scioperanti. Questa, pur non incidente direttamente sulla sussistenza del diritto allo sciopero, è idonea ad attenuare in modo sostanziale la sua effettività come agente di riequilibrio delle relazioni industriali. Il principio è anch'esso figlio della mancata copertura costituzionale del diritto in parola. La Corte Suprema degli Stati Uniti lo ha infatti affermato quale necessario corollario della tutela della proprietà privata prevista dal V Emendamento nella sentenza *NLRB v. Mackay Radio and Telegraph Co.*

Il caso sottoposto alla Corte era relativo ad uno sciopero indetto per motivi economici dal rappresentante esclusivo dei lavoratori di *Mackay*, azienda impegnata nelle trasmissioni e ricezioni di messaggi radio nazionali ed internazionali. Di fronte allo sciopero, la società richiama personale proveniente da altre sedi per non interrompere il servizio fornito nella *bargaining unit*. Successivamente, il datore di lavoro esclude solo cinque degli scioperanti dal rientro al lavoro, provocando la denuncia sindacale di un'*unfair labor practice*. I fatti di *Mackay* non avrebbero dunque neppure richiesto una pronuncia sul legittimo impiego di lavoratori in sostituzione degli scioperanti, poiché il datore di lavoro aveva fatto affidamento su proprio personale già in forza in altre *units* e perché la condotta lamentata dal sindacato era semplicemente la violazione dei *Section 7 rights* dei lavoratori discriminati⁵⁹.

Nonostante ciò la Corte Suprema afferma il principio secondo il quale non costituisce *unfair labor practice* il rimpiazzo dei lavoratori scioperanti con altri lavoratori, quando esso è mirato alla continuazione dell'attività produttiva. Non solo, essa ritiene che il divieto di restringere il diritto allo sciopero in via interpretativa contenuto nel NLRA⁶⁰ non significhi

⁵⁵ 29 USC § 142 (2).

⁵⁶ *Lodge 76 IAM v. Wisconsin Employment Relations Commission*, 427 U.S. 132 (1976).

⁵⁷ W. KENNEDY, *Intermittent Strikes: An Overview from The Union Perspective*, in "The Labor Lawyer", 1998, v. 14, n. 1, p. 120.

⁵⁸ *New York State Nurses Association*, 334 NLRB 798 (2001).

⁵⁹ S. ESTREICHER, *Strikers and Replacements*, in "The Labor Lawyer", 1987, v. 3, n. 4, p. 900.

⁶⁰ 29 USC § 163.

anche che il datore di lavoro «*non colpevole di azioni sanzionate dallo statuto perda il diritto di proteggere e continuare i suoi affari coprendo i posti vacanti*»⁶¹.

In questo senso il diritto di rimpiazzare i lavoratori trova un limite generale solo nell'intento discriminatorio del datore di lavoro. Esso costituisce una ULP datoriale ai sensi del NLRA, consistente nel differenziare tra lavoratori in relazione alla conservazione del posto di lavoro⁶². La Corte Suprema ha ritenuto illecita non solo la sostituzione dei lavoratori mossa da specifico intento discriminatorio, ma anche ogni altra pratica con effetto indirettamente discriminatorio sugli scioperanti. In tal senso sono distinte condotte “*inerentemente discriminatorie*” da quelle che creano una sostanziale differenza nelle condizioni di lavoro tra scioperanti e sostituti. Ad esempio è stata ritenuta illegittima l'offerta di una *super-seniority*, una anzianità di servizio convenzionale di vent'anni, ai sostituti ed ai lavoratori che rinunciano allo sciopero⁶³. È discriminatoria solo in via presuntiva, al contrario, l'applicazione di differenti condizioni di lavoro “*comparativamente lievi*”. Da questa presunzione il datore di lavoro si può liberare fornendo prova di un legittimo interesse produttivo⁶⁴.

Il diritto di assumere lavoratori in sostituzione degli scioperanti incontra ulteriori limitazioni nell'interazione che si crea tra tutti i soggetti coinvolti. In primo luogo, com'è ovvio, si pone il tema del rapporto tra datore di lavoro e scioperanti. I loro diritti infatti dipendono anche dalle motivazioni alla base dello sciopero. Se esse sono di carattere economico, ad esempio perché derivanti da problematiche insorte nel corso della contrattazione collettiva, il lavoratore ha un livello minimo di tutela, riconosciutagli in via legislativa dal NLRA. Egli infatti, da un lato mantiene la qualità di dipendente per tutta la durata dello sciopero fino a che non abbia trovato un altro impiego⁶⁵; d'altro lato conosce alcune limitazioni ai diritti che conseguono la medesima.

In primo luogo, lo scioperante per motivi economici conserva il diritto di partecipare alle elezioni del rappresentante esclusivo solo per un anno a partire dall'inizio dell'astensione lavorativa⁶⁶. Per quanto attiene alla garanzia della continuità del suo rapporto di lavoro, essa dipende in gran parte dalla capacità del sindacato nella risoluzione del conflitto. Egli infatti avrà il diritto di essere reintegrato sul proprio posto di lavoro esclusivamente quando previsto dal *settlement* negoziato. Fuori da questo caso gli è riconosciuto esclusivamente il “*Ladilaw right*”⁶⁷, ovvero il diritto di precedenza nelle nuove assunzioni effettuate dal datore di lavoro al termine dello sciopero, anche coprendo i posti lasciati vacanti dai sostituti che nel frattempo si

⁶¹ *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.*, 404 U.S. 333 (1938).

⁶² 29 USC § 158 (a)(3).

⁶³ *NLRB v. Erie Resistor Corporation*, 373 U.S. 221 (1963).

⁶⁴ D. EBERTS, *The MacKay Doctrine: The Grand Dame of Labor Law Clashes with the Current State of the Union*, in “*Journal of Air Law and Commerce*”, 1991, v. 57, n. 1, pp. 265-266.

⁶⁵ 29 USC § 152 (3).

⁶⁶ 29 USC § 159 (c)(3).

⁶⁷ *Ladylaw Corp.*, 171 NLRB 1366 (1968).

siano dimessi⁶⁸.

Diverso è il caso dello sciopero adottato in reazione ad una *unfair labor practice* datoriale. In tal caso il datore di lavoro potrà comunque assumere dei sostituti nell'esercizio del proprio diritto costituzionale ad assicurare la continuità della propria impresa. I lavoratori scioperanti, tuttavia, mantengono la possibilità di votare nelle elezioni del rappresentante esclusivo senza alcun limite di tempo. Ancor più importante, hanno il diritto di essere reintegrati nel proprio posto di lavoro, quando ricevano un'offerta incondizionata di rientro e percepiscano l'intera retribuzione perduta per tutto il periodo di durata dello sciopero⁶⁹.

Gli stessi diritti spettano loro anche nel caso in cui lo sciopero, iniziato per motivo economico, si converta in uno *ULP strike*, a causa di una condotta datoriale successiva. I lavoratori tuttavia potranno vantare il proprio diritto alla reintegrazione nei confronti dei soli sostituti assunti dopo la conversione dello sciopero economico in sciopero motivato da *unfair labor practice*⁷⁰.

Il diritto di sciopero influisce anche sul rapporto di lavoro instaurato tra datore di lavoro e sostituti. Essi infatti assumono la qualità di "*permanent replacements*", senza che da essa scaturisca alcuna garanzia per la stabilità del loro rapporto di lavoro. La NLRB ha ritenuto infatti esistente nel *labor law* una presunzione di temporaneità del loro impiego, con la conseguenza che il loro rapporto di lavoro può essere terminato *at-will* in qualsiasi momento e per qualsiasi ragione. Tipicamente ciò accadrà al termine dello sciopero per consentire la reintegra dei sostituti che abbiano il diritto alla conservazione del posto di lavoro⁷¹. L'unica possibile tutela per i *replacement workers* potrà essere di origine contrattuale. In questo caso il datore di lavoro potrà garantire il mantenimento dell'impiego ai sostituti anche successivamente allo sciopero mediante espresse previsioni del contratto individuale di lavoro⁷². La tutela accordata non potrà comunque estendersi fino ad impedire il rientro dei lavoratori scioperanti che ne abbiano il diritto. I *replacement workers* potranno esclusivamente richiedere al datore di lavoro il risarcimento del danno effettivamente patito⁷³.

Unico limite alla libertà contrattuale del datore di lavoro nei confronti dei sostituti deriva dalla "*Katz doctrine*". In virtù di questa, la concessione ai lavoratori sostituti delle medesime condizioni di lavoro richieste dagli scioperanti deve considerarsi *unfair labor practice* conseguente alla violazione del *duty to bargain in Good Faith*⁷⁴. Inoltre, si ritiene che non sussista alcuna obbligazione di contrattare collettivamente con i *replacement workers* circa le

⁶⁸ M.D. NOSSAMAN, *The Reinstatement Rights of Economic Strikers: Laidlaw Five Years After*, in "University of Baltimore Law Review", 1973, v. 3, n. 1, p. 90.

⁶⁹ F.H. STEWART, *Conversion of Strikes: Economic to Unfair Labor Practice II*, in "Virginia Law Review", 1963, v. 49, n. 7, p. 1298.

⁷⁰ F.H. STEWART, *Conversion of Strikes: Economic to Unfair Labor Practice*, in "Virginia Law Review", 1959, v. 45, n. 8, p. 1327.

⁷¹ J. LOGAN, *Permanent Replacements and the End of Labor's "Only True Weapon"*, in "International Labor and Working-Class History", 2008, n. 74, p. 188.

⁷² A. ZUBIN, *Il licenziamento nell'Ordinamento Statunitense*, cit., p. 169.

⁷³ *Belknap v. Hale*, 463 U.S. 491 (1983).

⁷⁴ *Supra* Cap. I, Sez. III, § 1.2.

condizioni del loro impiego⁷⁵.

Si pone, da ultimo, il problema del rapporto tra *replacement workers* e associazione sindacale, particolarmente quando essa sia *exclusive representative* nella *bargaining unit*. In questi casi i lavoratori sostituiti hanno senz'altro il diritto di elettorato attivo in tutti i procedimenti di rappresentanza davanti alla NLRB⁷⁶. Essi sono certamente appartenenti alla *unit*, perciò il sindacato dovrebbe eseguire anche a loro beneficio il *duty of fair representation*. La *Board* tuttavia indica come nei fatti i diritti di rappresentanza dei *replacement workers* godano di minor tutela. Essa ritiene che, nel trattare il *settlement agreement* sulla vertenza oggetto di sciopero, il rappresentante esclusivo possa legittimamente rinunciare ai diritti dei sostituiti senza violare il proprio UDFR, purché mossa da un criterio neutrale⁷⁷.

La coesistenza nella medesima *bargaining unit* di lavoratori sostituiti e sostituiti impone un'ultima riflessione in tema di rappresentanza. Entrambe le categorie, infatti, mantengono il diritto di eleggere il rappresentante esclusivo, pur essendo tale diritto limitato ad un solo anno con riguardo agli scioperanti per motivi economici. Tale circostanza potrebbe condurre il datore di lavoro a sostenere la perdita del sostegno maggioritario da parte della *union* che ha indetto lo sciopero, avviandone la *decertification* avanti alla NLRB⁷⁸. La Corte Suprema USA ha ammesso la possibilità del procedimento, condizionandolo tuttavia alla prova circa l'esistenza di un dubbio "*in buona fede*" sulla rappresentatività della *union*. L'*employer* non potrà quindi limitarsi a presumere l'ostilità dei *replacement workers* nei confronti del sindacato⁷⁹.

1.3. Lo sciopero nel pubblico impiego

La disciplina sopra esposta non trova applicazione in relazione allo sciopero dei lavoratori del pubblico impiego. Essi, si è detto⁸⁰, non ricadono nell'ambito di applicazione del NLRA, essendo soggetti alla legislazione emanata dalla rispettiva giurisdizione⁸¹. Il pubblico impiego federale, quindi, è in linea generale disciplinato *Federal Service Labor Management Relations Statute*⁸², fatta salva la *lex specialis* del servizio postale, soggetto al *Postal Reorganization Act*⁸³. I dipendenti degli Stati e degli enti locali sono invece soggetti alla normativa dettata da ciascuno dei loro ordinamenti.

La grande maggioranza degli interventi normativi in parola esclude l'esistenza del

⁷⁵ *Burlington Homes Inc.*, 246 NLRB 1029 (1979).

⁷⁶ W. FARHOOD, *Voting Eligibility of Economic Strikers and Their Replacements in N.L.R.B. Elections*, in "American Bar Association Journal", 1963, v. 49, n. 8, p. 743.

⁷⁷ M.D. MOBERLY, *Striking Bargains: The At-Will Employment of Permanent Strike Replacements*, in "Hofstra Labor and Employment Journal", 2000, v. 18, n. 1, pp. 191-192.

⁷⁸ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 3.

⁷⁹ *NLRB v. Curtin Matheson Scientific Inc.*, 494 U.S. 775 (1990).

⁸⁰ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 5.

⁸¹ P. CIHON, J. CASTAGNERA, *Employment and Labor Law*, cit., p. 389.

⁸² *Federal Service Labor Management Relations Statute*, October 13, 1978, Pub. L. 95-454, 92 Stat. 1191, 5 USC §§ 7101 et seq.

⁸³ *Postal Reorganization Act*, August 12, 1970, Pub. L. 91-375, 84 Stat. 719, 39 USC § 3009.

diritto di sciopero per il pubblico dipendente. Sono tuttavia sempre più frequenti riconoscimenti, invero limitati e a livello statale, della loro libertà di scioperare. A partire dal 1970, seguendo l'esempio di Hawaii e Pennsylvania, molti Stati hanno affermato il diritto di sciopero nel pubblico impiego, anche quale corollario della libertà di associarsi in sindacato e di contrattare collettivamente. Di conseguenza i lavoratori impiegati alle dipendenze degli Stati vedono spesso riconosciuto tale diritto nei limiti degli ordinamenti interni⁸⁴.

Per quanto attiene al pubblico impiego federale, il linguaggio del *Federal Service Labor Management Relations Statute* è lapidario nell'assimilare lo sciopero alla sedizione:

«Un individuo non può accettare o mantenere una posizione nel Governo degli Stati Uniti o del District of Columbia se:

- (1) Incita al rovesciamento della nostra forma di governo costituzionale;
- (2) È membro di un'associazione di cui egli sappia che incita al rovesciamento della nostra forma di governo costituzionale;
- (3) Partecipa ad uno sciopero o afferma il diritto di scioperare contro il Governo degli Stati Uniti o del District of Columbia;
- (4) È membro di un'associazione di lavoratori del Governo degli Stati Uniti o di individui alle dipendenze del Governo degli Stati Uniti o del District of Columbia di cui egli sappia che afferma il diritto a scioperare contro il Governo degli Stati Uniti o del District of Columbia»⁸⁵.

La considerazione che informa il *labor law* statunitense in materia vede il diritto di sciopero come uno strumento appropriato esclusivamente nelle relazioni industriali nel settore privato. Il legislatore, segnatamente quello federale, ritiene lo sciopero un mezzo di regolamentazione del libero mercato. Esso di conseguenza non sarebbe applicabile alla pubblica amministrazione perché non partecipa al mercato ma ne è la forza regolatrice⁸⁶.

L'apparato sanzionatorio previsto per gli scioperi illegali nel pubblico impiego è estremamente severo. Oltre a comportare il licenziamento, infatti, nel settore federale l'illecito è qualificato come reato (*felony*) punito con la multa fino ad un massimo di 250.000 USD e la reclusione fino ad un anno ed un giorno. Inoltre, il sindacato che indice lo sciopero perde la qualità di rappresentante esclusivo⁸⁷.

Quanto sopra non ha storicamente significato l'assenza di conflitto nelle relazioni industriali del pubblico impiego. Al contrario esso si è sviluppato a partire dagli anni Sessanta e tra il 1962 ed il 1981 si sono verificati almeno trentanove scioperi nel solo pubblico impiego federale⁸⁸. Il fenomeno è piuttosto consistente, ed invero costantemente in crescita, nel settore degli enti locali e statali. Nel solo 2020 essi erano responsabili per cinque scioperi ogni sette,

⁸⁴ M.H. MALIN, *Public Employees Right to Strike*, in "University of Michigan Journal of Law Reform", 1993, v. 26, n. 1, pp. 313-401.

⁸⁵ 5 USC § 7311.

⁸⁶ K.L. HANSLOWEE, J.I. ACIERNO, *Law and Theory of Strikes by Government Employees*, in "Cornell Law Review", 1982, v. 67, n. 6, p. 1055.

⁸⁷ 18 USC § 1918.

⁸⁸ E.H. BECKER, *Analysis of Work Stoppages in the Federal Sector, 1962-81*, in "Monthly Labor Review", 1982, v. 105, n. 8, p. 51.

mentre nel 2017 di soli tre su sette⁸⁹. La circostanza è ancor più sorprendente se si considera l'assenza di una ampia enunciazione del diritto di sciopero per i lavoratori del pubblico impiego, a differenza di quanto previsto dal NLRA per il settore privato. Anche gli Stati che ne riconoscono il diritto di sciopero lo restringono ai soli lavoratori non addetti a servizi pubblici essenziali⁹⁰. Ad esempio, è illegale per gli insegnanti scioperare in trentacinque dei cinquanta Stati dell'Unione⁹¹.

L'effettività del diritto di sciopero nel settore pubblico dunque non è affatto esclusa dalle sanzioni previste dalle legislazioni federali e statali. Al contrario essa è fortemente influenzata dalla struttura dei rispettivi ordinamenti penali e amministrativi. In argomento sono rilevanti due aspetti: la nomina politica dei vertici delle amministrazioni e della magistratura inquirente, oltre alla discrezionalità sull'esercizio dell'azione penale a quest'ultima affidata⁹².

Tali circostanze fanno sì che l'organo deputato all'applicazione delle sanzioni previste per la violazione del divieto di sciopero sia sostanzialmente influenzato da considerazioni eminentemente politiche nel decidere se applicare il divieto in parola. Ad esempio, quando il Governatore dello Stato o il Presidente degli Stati Uniti ritengono poco conveniente in termini di consenso sanzionare gli scioperanti, offrono loro la grazia o rinunciano ad esercitare l'azione penale all'atto della composizione della vertenza⁹³. Viceversa, durante periodi di scarsa popolarità del sindacalismo o del pubblico impiego stesso, l'applicazione delle sanzioni tende ad essere piuttosto rigida, tanto da escluderlo del tutto. Proprio quest'ultima tendenza ha caratterizzato – e caratterizza tutt'ora – il *labor law* statunitense. A partire dall'avvento della *Reaganomics* sul finire degli anni Ottanta, ma anche alla luce di movimenti mirati al contenimento della spesa pubblica, quale il *Tea Party*⁹⁴, la repressione dello sciopero nel pubblico impiego ha avuto spazio più ampio.

Proprio in questo periodo si sono conosciute le maggiori repressioni del conflitto – e del sindacalismo in generale – nel pubblico impiego. Nel 1981, pochi mesi dopo l'inizio del primo mandato, il Presidente Reagan ha licenziato in tronco 11.400 controllori del traffico aereo dipendenti del governo federale⁹⁵, assumendo immediatamente dei sostituti⁹⁶. Si tratta del celebre caso PATCO (*Professional Air Traffic Controllers Organization*), cui è seguito un

⁸⁹ *Work Stoppages 2020*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 22.03.2021.

⁹⁰ B. AARON, *Unfair Labor Practices and the Right to Strike in the Public Sector: Has the National Labor Relations Act Been a Good Model*, in "Stanford Law Review", 1986, v. 38, n. 4, p. 1111.

⁹¹ M. SANES, J. SCHMITT, *Regulation of Public Sector Collective Bargaining in the States*, Center for Economic and Policy Research, Washington D.C., 2014, p. 7.

⁹² *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

⁹³ D.W. HARRISON JR, *The Strike and Its Alternatives: The Public Employment Experience*, in "Kentucky Law Journal", 1974, v. 63, n. 2, p. 431.

⁹⁴ R.E. ZIETLOW, *Popular Originalism? The Tea Party Movement and Constitutional Theory*, in "Florida Law Review", 2012, v. 64, n. 2, p. 483. Il *Tea Party Movement* si è caratterizzato anche per la proposizione del netto contenimento della spesa federale, inclusa quella per il pubblico impiego, finalizzata ad una sostanziale riduzione del debito pubblico.

⁹⁵ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

⁹⁶ E.S. TAYLOR, *PATCO and Reagan: An American Tragedy*, cit., p. 85.

radicale crollo del conflitto, con una diminuzione degli scioperi tra gli anni Ottanta e Novanta superiore a due terzi rispetto al ventennio precedente⁹⁷. Sulla stessa scia si colloca, a livello statale e più di recente, il citato⁹⁸ braccio di ferro tra sindacati scolastici ed il Governatore del Wisconsin Scott Walker.

In reazione ai divieti legislativi ed alla loro rigida applicazione da parte delle pubbliche amministrazioni federali e statali, il sindacalismo statunitense ha perciò sviluppato metodi di conflitto alternativi allo sciopero tradizionale. L'interruzione della prestazione lavorativa è solitamente realizzata attraverso la fruizione di massa di congedi a vario titolo. Per gli agenti di polizia si parla di “*blue flu*”, influenza blu, in relazione all'astensione collettiva dal lavoro per ragioni di protesta, ma giustificata come malattia⁹⁹. Il 18 giugno 2020 ad esempio circa il 65% delle forze di polizia ad Atlanta si è dichiarata ammalata a seguito dell'annuncio dell'apertura di indagini a carico di un agente¹⁰⁰.

2. *Boicottaggio, picchetto e altre secondary actions*

Altro principio della disciplina del conflitto collettivo nel *labor law* statunitense è il suo rigoroso mantenimento tra le parti direttamente interessate e la prevenzione dei suoi potenziali effetti a cascata su quelle solo indirettamente coinvolte. Il sostegno del pubblico, dei fornitori, della clientela, dei partiti e degli altri lavoratori della stessa o di un'altra impresa sono, tuttavia, obiettivo strategico per le parti in conflitto¹⁰¹.

Per i motivi sopra esposti, il NLRA contiene un complesso articolato normativo volto a delimitare le forme di conflitto collettivo idonee a far ricadere i suoi effetti su soggetti diversi dal datore di lavoro e dai lavoratori aderenti alla controversia.

La questione si pone innanzitutto in termini di solidarietà sociale tra lavoratori, in virtù della quale potrebbero essere indetti scioperi per motivi politici. In argomento la giurisprudenza della Corte Suprema USA è piuttosto incerta. Se da un lato lo sciopero non gode di protezione costituzionale, d'altro lato la libertà d'espressione, segnatamente politica, è protetta dal I Emendamento della Costituzione¹⁰². Forse conscia della tensione tra principi dell'ordinamento sul punto, la Corte non ha espressamente dichiarato la legittimità dello sciopero con motivazioni politiche. Si è limitata ad una soluzione quasi caso per caso delle questioni ad essa sottoposte. La sentenza *Eastex*¹⁰³ ha perciò consentito la diffusione di volantini di propaganda politica sul luogo di lavoro, pur non contenenti rivendicazioni nei confronti del datore di lavoro. La materia

⁹⁷ *Work Stoppages Annual Historical Table 1947-2019*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 23.02.2020.

⁹⁸ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 2.3.

⁹⁹ C. ICHNIEWSKI, *Arbitration and Police Bargaining: Prescriptions for the Blue Flu*, in “Industrial Relations: A Journal of Economy and Society”, 1981, v. 21, n. 2, p. 149.

¹⁰⁰ S. COHEN, *As Atlanta Police Protest, Is “Blue Flu” The Next Pandemic?*, Forbes, 18.03.2020.

¹⁰¹ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 166.

¹⁰² J.G. POPE, *How American Workers Lost the Right to Strike, and Other Tales*, cit., p. 521.

¹⁰³ *Eastex Inc. v. NLRB*, 437 U.S. 556 (1978).

trattata era in effetti *lato sensu* sindacale, poiché sollecitava i lavoratori a contattare i propri rappresentanti parlamentari onde sensibilizzarli sulla necessità di non approvare una *right-to-work law*¹⁰⁴. La Corte da una parte ritiene le comunicazioni politiche non strettamente attinenti rispetto agli interessi collettivi dei lavoratori; dall'altra le ritiene protette quali *concerted activities* di cui alla *Section 7* del NLRA, a condizione che siano almeno indirettamente riconducibili ad interessi di carattere lavorativo o sindacale.

Il principio espresso dalla sentenza *Eastex* consentirebbe dunque di ritenere legittimo lo sciopero, al pari delle altre *concerted activities*, quando almeno indirettamente correlato agli interessi dei lavoratori presenti nella *bargaining unit*. La Corte Suprema tuttavia non si è definitivamente espressa in tal senso, preferendo piuttosto risolvere la questione sulla base dei principi dettati dal NLRA in tema di conflitto collettivo. Nel caso *ILA v. Allied International Inc.*¹⁰⁵, ad esempio, la Corte è stata chiamata a decidere sulla legittimità della protesta dei lavoratori portuali che rifiutavano di scaricare le merci provenienti da navi russe in reazione all'invasione sovietica dell'Afganistan. I giudici – unanimemente – definiscono la questione riconoscendo la violazione del divieto di “*boicottaggio secondario*” contenuto nel *Wagner Act*. Il mezzo di conflitto sarebbe dunque da considerarsi non protetto indipendentemente dalla motivazione meritevole o meno che ne sta alla base. In un certo senso la Corte Suprema, pur potendo astrattamente valorizzare la preminenza della libertà di espressione protetta dal I Emendamento, preferisce considerare i vincoli posti ai mezzi di conflitto dal NLRA¹⁰⁶.

La funzione solidale dei mezzi di conflitto collettivo investe anche la questione dei *sympathy strikes*. Si tratta, come noto, dell'adesione ad uno sciopero indetto da altri lavoratori pur in assenza di diretto interesse del lavoratore. Negli Stati Uniti il problema si pone soprattutto in casi in cui il motivo solidaristico è estremamente prossimo al lavoratore che vi aderisce. Non si manifesta tipicamente come un'astensione lavorativa determinata dalla comunanza di interessi di classe lavoratrice nazionale o territoriale. Sono casi frequentemente associati alla frammentazione della contrattazione collettiva all'interno della medesima impresa. Si pensi, ad esempio, ai lavoratori dei reparti produttivi che indicano lo sciopero in occasione del rinnovo del proprio *collective bargaining agreement*. Si pone una questione circa la legittimità dell'astensione dal lavoro dei colleghi addetti all'amministrazione, pur, magari, soddisfatti delle proprie condizioni contrattuali, ma solidali con le rivendicazioni degli scioperanti. Spesso, peraltro, il *sympathy strike* si manifesta come semplice rifiuto di attraversare la linea di picchetto degli scioperanti all'ingresso del comune luogo di lavoro¹⁰⁷.

La giurisprudenza sul punto rifugge ancora una volta la definizione di uno *standard* di principio sulla legittimità – o l'illegittimità – del diritto allo sciopero solidale. Predilige il già

¹⁰⁴ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

¹⁰⁵ *ILA v. Allied International Inc.*, 456 U.S. 212 (1982).

¹⁰⁶ S. KUPFERBERG, *Political Strikes, Labor Law, and Democratic Rights*, in “*Virginia Law Review*”, 1985, v. 71, n. 5, pp. 691-692.

¹⁰⁷ C.J. KOHN, *Boys Markets Injunctions in Sympathy Strike Situations: A Return to Pre-Norris-La Guardia Days?*, in “*Loyola University Chicago Law Journal*”, 1975, v. 6, n. 3, p. 645.

descritto *case-by-case approach*. Nella sentenza *Amstar*¹⁰⁸, in particolare, la *Court of Appeals* del *Fifth Circuit* ritiene legittimo uno sciopero di solidarietà, semplicemente riconoscendo che i *sympathy strikers* non sono soggetti all'applicazione della *no-strike clause* del proprio contratto collettivo. Questa, ragiona la Corte, trova applicazione esclusivamente in relazione alle controversie sorgenti dall'applicazione del medesimo e non anche per quelle ad esso estranee, in quanto relative agli scioperanti¹⁰⁹.

I mezzi di conflitto a carattere solidale ed indiretto sono soggetti ad un forte complesso normativo soprattutto con riguardo alle *secondary actions*. Con l'espressione si designano metodi, anche differenti dalla mera astensione lavorativa, tipicamente rivolti contro soggetti diversi rispetto al destinatario ultimo. Si tratta in particolare del picchetto e del boicottaggio.

Il termine picchetto, nell'ambito del *labor law*, è utilizzato per definire una protesta dei lavoratori in prossimità dell'ingresso dei locali dell'impresa¹¹⁰. Esso, al pari delle altre forme di conflitto collettivo, non gode di tutela di rango costituzionale. Pur potendo rientrare nella nozione di “*espressione*” protetta dal I Emendamento infatti, la Corte Suprema USA lo ha ritenuto legittimamente regolabile dal legislatore¹¹¹. Ciò sarebbe giustificato dalla natura anche molto fisica ed intimidatoria delle linee di picchetto, le quali lo differenziano dalle altre forme d'espressione costituzionalmente tutelate. Un discorso analogo vale per l'altro mezzo tipico di conflitto secondario, il boicottaggio. Trattandosi di un appello al pubblico a non acquistare i prodotti di un'impresa è certamente manifestazione della libertà di espressione. Al contempo, quando il destinatario dell'azione è un'impresa differente rispetto a quella con cui è insorta la controversia, esso viola la *due process clause* della Costituzione¹¹².

Sulla scorta della menzionata giurisprudenza costituzionale, il *Taft-Hartley Act* ed il *Landrum-Griffin Act* hanno introdotto nel NLRA limitazioni alle *secondary activities* sotto forma di *unfair labor practices* sindacali. In particolare, la *Section 8 (b)(4)*¹¹³ distingue due possibili comportamenti regolati: i primi sono i picchetti e i boicottaggi ed altri appelli alla sospensione dell'attività lavorativa rivolti ai colleghi; i secondi sono le stesse attività ma rivolte alla clientela, ai fornitori dell'impresa, alla dirigenza e ad ogni altro operatore del mercato¹¹⁴.

In linea generale le azioni rivolte agli altri lavoratori dipendenti dell'*employer* con cui è in corso la controversia sono sempre legittime, negli stessi limiti previsti per il diritto di sciopero¹¹⁵. Sotto questo profilo, l'unica differenza potrà essere data dal luogo dove il picchetto si svolge. Se esso è diverso da quello dove è insorta la disputa, ad esempio il sito dove il prodotto

¹⁰⁸ *Amstar Corp. v. Amalgamated Meat Cutters & Butcher Workmen*, 468 F.2d 1372 (5th Cir. 1972).

¹⁰⁹ W.B. CONNOLLY JR, M.J. CONNOLLY, *Employers' Rights Relative to Sympathy Strikes*, in “*Duquesne Law Review*”, 1975, v. 14, n. 2, p. 127.

¹¹⁰ *Lawrence Typographical Union No. 570*, 169 NLB 279 (1968).

¹¹¹ *Teamsters Local 695 v. Vogt*, 354 U.S. 284 (1957).

¹¹² *Allen Bradley Co. v. Local Union No. 3, International Brotherhood of Electrical Workers*, 325 U.S. 797 (1945).

¹¹³ 29 USC § 158 (b)(4).

¹¹⁴ A. COX, *The Landrum-Griffin Amendments to the National Labor Relations Act*, in “*Minnesota Law Review*”, 1960, v. 44, n. 1, p. 259.

¹¹⁵ 29 USC § 158 (b)(4)(B).

dell'imprenditore è processato, usato o venduto ad altre imprese, il mezzo di conflitto è comunque illegittimo. Ciò in quanto inidoneo a raggiungere gli altri dipendenti dell'imprenditore, non presenti su tali luoghi¹¹⁶.

Le *secondary actions* rivolte ai consumatori e alle altre terze parti sono regolati in modo differente. In linea di principio sono vietate, a meno che non siano semplicemente mirate a informare in modo veritiero il pubblico che un determinato bene o servizio è prodotto o fornito da un'impresa con cui è in atto una vertenza¹¹⁷. Per tale motivo sarà legittimo, ad esempio, il picchetto dei locali dove si commerciano prodotti dell'impresa, anche se non appartenenti ad essa, purché mirato in modo esplicito agli stessi¹¹⁸. Ciò a condizione di non esporre a sostanziali perdite la parte neutrale rispetto alla controversia, ad esempio perché la maggioranza delle sue attività dipende dai prodotti oggetto di boicottaggio o picchetto¹¹⁹. Diverso è il caso del volantaggio (*leafleting*) rivolto a terze parti. Esso è stato ritenuto sempre legittimo in quanto pura "espressione", protetta dal I Emendamento della Costituzione USA¹²⁰.

Le azioni di conflitto rivolte al datore di lavoro, al contrario, costituiscono una ULP, solamente quando finalizzate a restringere la sua libertà di associazione, costringendolo ad aderire direttamente ad una associazione sindacale o datoriale¹²¹. In quest'ambito è stata particolarmente tipizzata l'illiceità delle *"hot cargo clauses"* introdotte nella contrattazione collettiva¹²². Si tratta di previsioni volte ad aggirare il visto divieto di *secondary boycott* che impegnano il datore di lavoro firmatario del CBA a non intrattenere rapporti con soggetti coi quali la *union* ha in corso una controversia¹²³. In questo modo la violazione della clausola consentirebbe al sindacato di trasformare la controversia in primaria, legittimando, indirettamente, azioni di conflitto nei confronti di datori di lavoro estranei alla vertenza.

Fanno eccezione al divieto di *"hot cargo"* esclusivamente le *"work-preservation clauses"*. Sono disposizioni del contratto collettivo piuttosto comuni, con cui il sindacato ottiene l'impegno datoriale a non esternalizzare tutto o parte del processo produttivo a terze parti. Siffatto vincolo, di per sé considerato, potrebbe essere illecito in violazione del linguaggio letterale del 29 USC § 158 (e) perché crea un vincolo del datore di lavoro nei suoi rapporti

¹¹⁶ P.C. WEILER, *Governing the Workplace*, 1st, Harvard University Press, Cambridge, 1990, p. 271-272.

¹¹⁷ R.A. BOCK, *Secondary Boycotts; Understanding NLRB Interpretation of Section 8(b)(4)(b) of the National Labor Relations Act*, in "University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law", 2005, v. 7, n. 4, p. 920.

¹¹⁸ *NLRB v. Fruit & Vegetables Packers Local 760 (Tree Fruits)*, 377 U.S. 58 (1964). Nel caso di specie il sindacato dei produttori di mele indice un picchetto presso il supermercato dove sono vendute. La Corte Suprema dichiara legittimo il picchetto, ancorché secondario, perché indica in modo chiaro l'intenzione di rivolgersi ai consumatori, informandoli della controversia col produttore delle mele e non con il supermercato.

¹¹⁹ *NLRB v. Retail Store Employees Union Local 1001 (Safeco Title Insurance Co.)*, 447 U.S. 607 (1980).

¹²⁰ *Edward J. DeBartolo Corp. v. Florida Gulf Coast Building & Construction Trades Council*, 485 U.S. 568 (1988).

¹²¹ 29 USC § 158 (b)(4)(A).

¹²² 29 USC § 158 (e).

¹²³ G.E. SEARY JR, *The Hot Cargo Agreement in Labor-Management Contracts: From Conway 's Express to National Woodwork*, in "Southwestern Law Journal", 1967, v. 21, n. 4, p. 779.

economici coi terzi. Nella sentenza *National Woodwork*¹²⁴, tuttavia, la Corte Suprema ha riconosciuto la liceità delle *work-preservation clauses* quando mirata esclusivamente a conservare i posti di lavoro nella *bargaining unit* e non anche a raggiungere obiettivi sindacali presso terze parti¹²⁵.

Disciplina separata è dettata per le *secondary activities* utilizzate come mezzo di conflitto nei processi di *unionization* e di rappresentanza. La *Section 8 (7)* del NLRA sanziona espressamente i picchetti o le minacce di picchetto da parte di un sindacato che non sia *exclusive representative*, finalizzati ad ottenere la *voluntary recognition* o la *certification* di tale qualifica¹²⁶. Il divieto non è tuttavia assoluto. Esso opera esclusivamente in tre casi tipizzati: a) Quando il datore di lavoro abbia legittimamente riconosciuto un altro rappresentante esclusivo ed il sindacato che indice il picchetto non ha diritto di sollevare una questione sulla rappresentanza davanti alla NLRB¹²⁷; b) Quando nell'anno antecedente al picchetto ha avuto luogo un'elezione del rappresentante esclusivo¹²⁸; c) Quando la *union* che organizza il picchetto non ha presentato istanza per la rappresentanza nei trenta giorni successivi allo stesso¹²⁹.

3. La serrata

La serrata (*lockout*) è il comportamento dell'imprenditore che, per ragioni solitamente legate al conflitto sindacale, chiude tutta o parte dell'azienda, impedendo ai lavoratori di fornire la prestazione lavorativa e rifiutando, di conseguenza, di pagare le retribuzioni. Essa può essere sia “difensiva” quando è in risposta ad un'azione collettiva dei lavoratori, sia “offensiva” quando decisa per anticipare o prevenire le azioni di lotta degli stessi¹³⁰.

Il *lockout* non gode nel NLRA della medesima considerazione riservata allo *strike*, non essendo neppure espressamente menzionato. Nel *common law* delle relazioni industriali antecedente agli *statute di labor law*, al contrario, esso era ritenuto intrinsecamente connesso al diritto di proprietà che il datore esercita sull'impresa, e come tale tutelato¹³¹. In concreto la questione della legittimità di un *lockout* si pone, al pari di quanto accade con lo sciopero, nei casi in cui la materia non sia regolamentata dal contratto collettivo o quando esso sia scaduto. La citata¹³² *no-strike clause* posta a margine della procedura di *grievance-arbitration*, infatti, prevede di regola un divieto di serrata per la vigenza del CBA del tutto identico a quelli posti per i mezzi di conflitto dei lavoratori¹³³.

¹²⁴ *National Woodwork Manufacturers Association v. NLRB*, 386 U.S. 612 (1967).

¹²⁵ N.M. RAPP, *Clarifying the Work Preservation/Work Acquisition Dichotomy Under Sections 8(b)(4)(B) and 8(e) of the National Labor Relations Act*, in “Catholic University Law Review”, 1986, v. 35, n. 4, p. 1063.

¹²⁶ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 178-179.

¹²⁷ 29 USC § 158 (7)(A).

¹²⁸ 29 USC § 158 (7)(B).

¹²⁹ 29 USC § 158 (7)(C).

¹³⁰ M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del Lavoro*, cit., p. 105.

¹³¹ D.B. JOHANNESSEN, *Lockouts: Past, Present, and Future*, in “Duke Law Journal”, 1964, v. 13, n. 2, p. 258.

¹³² *Supra* § 1.1.

¹³³ T. MOORE, *Aspects of the No-Strike Clause in Labor Arbitration*, cit., p. 96.

La serrata difensiva è generalmente considerata legittima, consentendo persino al datore di lavoro di non chiudere del tutto l'attività produttiva. Egli infatti può semplicemente vietare l'accesso ai locali dell'impresa ai lavoratori sindacalizzati ed assumere dei loro sostituti per la sua prosecuzione¹³⁴. In questo caso sarà particolarmente importante verificare la serietà del pericolo che il datore di lavoro intende evitare con il *lockout*. Potrà infatti solo essere una concreta – non ipotetica – minaccia di sciopero, o una perdita economica conseguente allo sciopero particolarmente seria e non riconducibile alla semplice interruzione dell'attività lavorativa conseguente allo sciopero¹³⁵.

Una speciale ipotesi di *lockout* difensivo considerata nell'ordinamento USA è quello in reazione al “*whipsaw strike*”. Questo è indetto dal sindacato nell'ambito di una *multy-employer bargaining unit*¹³⁶ nei confronti di uno solo dei datori di lavoro che ne fanno parte. L'intento sindacale sarebbe quello di ottenere condizioni di lavoro migliori presso l'*employer* destinatario dello sciopero, in modo da imporle successivamente come *standard* anche agli altri appartenenti alla *unit*. In questo caso lo scopo difensivo della serrata adottata da questi ultimi sta proprio nell'aggirare la tecnica sindacale, ed è perciò considerato legittimo *lockout* difensivo anche se essi non sono destinatari diretti dello sciopero¹³⁷.

Maggiormente problematico è il riconoscimento della legittimità di una serrata offensiva: essa pone delle questioni di compatibilità con i diritti sindacali riconosciuti dalla *Section 7* del NLRA. L'*offensive lockout* è tipicamente mosso dallo scopo di metter pressione sui lavoratori rappresentati e sul sindacato durante le trattative per la conclusione del contratto collettivo. Come tale è stato inizialmente ritenuto *unfair labor practice* datoriale per essere interferenza illecita sull'esercizio delle libertà sindacali¹³⁸ o per essere discriminatorio con riguardo ai lavoratori aderenti alle *unions*¹³⁹. La NLRB di fatto aveva costituito una presunzione di illegittimità degli *offensive lockouts*¹⁴⁰.

Con la sentenza *American Ship Building*¹⁴¹, tuttavia, la Corte Suprema rovescia radicalmente lo *standard* in parola, ritenendo il *lockout* un mezzo legittimo di pressione sul sindacato, purché utilizzato per supportare la posizione datoriale nel corso della trattativa. In buona sostanza la Corte non ritiene che la natura offensiva della serrata consenta di escluderne, per sé sola, la legittimità. Il limite ad essa imposta è solo quello della *Section 7* del NLRA e, come tale, sarà illegittima solamente quando si provi uno specifico intento discriminatorio nei confronti della *union* oppure un'interferenza datoriale nel processo di organizzazione collettiva dei lavoratori. Pertanto l'*employer*, una volta assolto al proprio obbligo di contrattare secondo

¹³⁴ M.H. LEROY, *Lockouts Involving Replacement Workers*, in “Washington University Law Quarterly”, 1996, v. 74, n. 4, p. 1002.

¹³⁵ *Betts Cadillac Olds Inc.*, 96 NLRB 268 (1951).

¹³⁶ *Supra* Cap. I, Sez. III, § 1.

¹³⁷ J. VETTER, *Multiemployer Bargaining Rules*, in “Virginia Law Review”, 1989, v. 75, n. 2, p. 288.

¹³⁸ 29 USC § 158 (a)(1).

¹³⁹ 29 USC § 158 (a)(3).

¹⁴⁰ *Dalton Brick & Tile Co.*, 126 NLRB 473 (1960).

¹⁴¹ *American Ship Building Co. v. NLRB*, 380 U.S. 300 (1965).

buonafede con il rappresentante esclusivo ed avendo raggiunto l'*impasse*, è libero di escludere temporaneamente i lavoratori dall'impresa quale mezzo per imporre le proprie condizioni nel *collective bargaining agreement*¹⁴².

Anche nel caso di serrata offensiva, se legittima secondo alle condizioni sopra esposte, è possibile per il datore di lavoro assumere *replacement workers*. Questo nonostante possa esservi un conflitto di principio tra la ragione offensiva alla base del *lockout* e la necessità difensiva di assumere lavoratori ulteriori per poter proseguire l'attività produttiva¹⁴³. Come ha notato la stessa NLRB, a partire da *American Ship Building* non esiste alcuna differenza tra un legittimo *defensive lockout* ed un legittimo *offensive lockout*¹⁴⁴.

Nonostante l'ampiezza della libertà di serrata accordata al datore di lavoro dall'interpretazione giurisprudenziale del NLRA, si devono comunque sottolinearne i limiti sotto un profilo strettamente pratico. Innanzitutto perché la legittimità del *lockout* deve essere in ogni caso provata, incorrendo in un elevatissimo rischio di contenzioso per il datore di lavoro. In secondo luogo ciò dipende dalla difficoltà di reperire prontamente dei sostituti già formati capaci di proseguire l'attività produttiva con la stessa efficienza dei lavoratori esclusi dalla produzione. Vi sono inoltre dei costi non strettamente economici per l'imprenditore che intraprende la serrata. Ad esempio il rischio di perdere i lavoratori maggiormente qualificati, i quali hanno una maggior facilità di trovare nuovi impieghi nel periodo di astensione forzata dal lavoro. Da ultimo non si può neppure sottovalutare l'impatto che un *lockout* offensivo ha sul rapporto fiduciario tra dipendenti e datore di lavoro e la sua concreta incidenza sulla produttività dei primi, potenzialmente anche per molti anni successivi alla sua conclusione¹⁴⁵.

Quanto sopra porta a ritenere che il *lockout* offensivo sia soprattutto utilizzato nei processi di esternalizzazione di parte delle attività d'impresa, non sussistendo un particolare interesse alla prosecuzione dei rapporti di lavoro in essere. Così, ad esempio, si potrebbe utilizzare il *lockout* offensivo per imporre condizioni di lavoro deteriori ai lavoratori in forza quale unica possibilità di evitare l'esternalizzazione del servizio cui sono addetti¹⁴⁶.

4. La repressione del conflitto illegittimo

Gli atti ed i comportamenti posti in essere nel contesto dei descritti metodi di conflitto collettivo possono dar luogo, com'è evidente, a molteplici profili di responsabilità per i soggetti

¹⁴² H.N. BERNHARDT, *Lockouts: An Analysis of Board and Court Decisions Since Brown and American Ship*, in "Cornell Law Review", 1972, v. 57, n. 2, p. 222.

¹⁴³ *Supra* § 1.2.

¹⁴⁴ M.H. LEROY, *Lockouts Involving Replacement Workers*, cit., p. 1014.

¹⁴⁵ D.E. RAY, C.D. RUIZ CAMERON, *Revisiting the Offensive Bargaining Lockout on the Fiftieth Anniversary of American Ship Building Company v. NLRB*, in "ABA Journal of Labor & Employment Law", 2016, v. 31, n. 2, pp. 332-333.

¹⁴⁶ *International Paper Co. v. NLRB*, 115 F.3d 1045 (DC Cir. 1997). Nel caso di specie la Corte ha ritenuto il *lockout* offensivo legittimo proprio perché fondato su ragioni economiche e contrattuali, estraneo, quindi a considerazioni di carattere sindacale.

coinvolti. La questione, peraltro, si sovrappone solo parzialmente a quella relativa alla legittimità del conflitto stesso, risolta secondo le regole poc' anzi esposte. Ciò è particolarmente vero in relazione alle responsabilità penale e civile extracontrattuale che possono verificarsi in questo contesto. Esse infatti assumono un rilievo indipendente, potendo certamente sorgere anche nel caso in cui il conflitto collettivo sia legittimo a norma del NLRA¹⁴⁷.

Il *Wagner Act* non esercita il proprio potere di *preemption*¹⁴⁸ sulle legislazioni statali in materia penale o di pubblica sicurezza. Di conseguenza i reati commessi dalle parti in conflitto saranno sanzionabili dalle giurisdizioni competenti senza che a nulla rilevi il contesto, legittimato dal NLRA¹⁴⁹. Si pensi, ad esempio al rifiuto di abbandonare la proprietà privata dell'impresa all'interno di un *sit-in* indetto dagli scioperanti. Questo potrebbe costituire il reato di *trespass*, violazione della proprietà privata, se attuato con le modalità incriminate dalla norma penale dello Stato¹⁵⁰.

Un discorso analogo vale per gli illeciti extracontrattuali, i quali, come noto, negli ordinamenti di *common law*, sono tipizzati in *torts*¹⁵¹. Il NLRA non ne consente interamente la *preemption*. Ad esempio l'*intentional infliction of emotional distress* (IIED), “inflizione dolosa di danno psicologico”¹⁵², potrà essere riconosciuta anche quando realizzata durante uno sciopero o un picchetto con modalità particolarmente violente¹⁵³.

Il contesto non è tuttavia integralmente irrilevante. L'esistenza di un mezzo di conflitto legittimo a norma del NLRA dovrà comunque essere valutata nel giudicare l'illiceità – penale o civile extracontrattuale – della condotta concretamente tenuta. L'azione collettiva industriale è infatti intrinsecamente aspra. Di conseguenza il comportamento tenuto e soprattutto il linguaggio usato saranno valutati secondo uno *standard* maggiormente permissivo rispetto a quanto accade in altri ambiti. Perché, ad esempio, una minaccia sia considerata reato sarà necessario che essa sufficientemente seria o violenta da poter ragionevolmente costituire una coercizione della volontà altrui. Non solo, in questi casi si dovrà tener conto della proporzione rispetto alla provocazione della controparte e della possibilità che il comportamento sia semplicemente una reazione momentanea ed impulsiva, senza alcun significato sul lungo termine¹⁵⁴.

In effetti, l'intero sistema disegnato dal *National Labor Relations Act* è principalmente mirato a pacificare le relazioni industriali¹⁵⁵, sottraendo per quanto possibile il *labor law*

¹⁴⁷ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., p. 419.

¹⁴⁸ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

¹⁴⁹ J.B. ZIMAROWSKI, *A Primer on Power Balancing Under the National Labor Relations Act*, in “University of Michigan Journal of Law Reform”, 1989, v. 23, n. 1, p. 54, nota 17.

¹⁵⁰ J.W. GALANIS, *Labor Law: Federal Pre-Emption: State Jurisdiction to Prosecute Labor Organizers for Criminal Trespass*, in “Michigan Law Review”, 1962, v. 60, n. 7, p. 1011.

¹⁵¹ U. MATTEI, E. ARIANO, *Il Modello di Common Law*, cit., p. 291.

¹⁵² N. MILLER, P.T. SORENSEN, K.L. CHADWICK, *The Practice of Tort Law*, 3rd, Vandephas Publishing, Lake Mary, 2012, p. 43.

¹⁵³ *Farmer v. United Brotherhood of Carpenters*, 430 U.S. 290 (1977).

¹⁵⁴ *Precision Windows Manufacturing Inc. v. NLRB*, 963 F.2d 1105 (8th Cir. 1992).

¹⁵⁵ 29 USC § 151.

dall'ambito di applicazione del *criminal law*, assoggettandolo ad un quadro di responsabilità prevalentemente civilistica. Per tutto il periodo antecedente agli *statute* di *labor law*, la repressione dei mezzi di conflitto illegittimo nell'ordinamento statunitense è stata attuata mediante il ricorso alla giurisdizione penale¹⁵⁶. Di conseguenza l'illegittimità del conflitto industriale secondo le norme esposte nel presente capitolo ha, per lo più, una conseguenza di carattere civilistico e, nel caso del lavoratore, è fonte di responsabilità disciplinare nei confronti del datore di lavoro.

La repressione dei mezzi di conflitto illegittimo, in questo sistema, segue la stessa linea prevista per le altre violazioni del NLRA. Entrambe le fattispecie, infatti, sono qualificate come *unfair labor practices* e come tali soggette alla stessa procedura di accertamento da parte della NLRB, nonché alle medesime sanzioni.

Fanno parzialmente eccezione al principio esposto solamente le *secondary activities*, vietate a norma delle *Section 8 (b)(4)*, *8(e)* e *8 (b)(7)*: i *secondary boycotts*, gli "*hot cargo agreements*" ed il picchetto finalizzato ad ottenere la qualifica di rappresentante esclusivo¹⁵⁷. In queste ipotesi è innanzitutto prevista la trattazione prioritaria della questione da parte della NLRB rispetto alle altre ULPs, essendo definiti "*priority cases*"¹⁵⁸. È inoltre previsto un forte meccanismo cautelare, in virtù del quale il Direttore Regionale della NLRB, se ritiene ragionevolmente fondata la denuncia di *unfair labor practice*, ha l'obbligo di richiedere alla *Court of Appeals* competente per territorio un'*injunction*'¹⁵⁹. Si tratta di un provvedimento giudiziario che impone obblighi di fare o non fare ai destinatari, volto a far cessare – nell'immediato e sotto sanzione penale¹⁶⁰ – la condotta illecita ed a rimuoverne gli effetti. Il Direttore Regionale è tenuto a richiedere l'*injunction* in parola, senza alcuna approvazione della *Board*, a differenza di quanto accade per le altre ULPs. Ordinariamente, infatti, questa sarà richiesta solo previa valutazione circa l'effettiva sussistenza di esigenze cautelari¹⁶¹.

Ulteriore particolarità delle *unfair labor practices* compiute nell'ambito di *secondary actions* illegittime risiede nell'azione risarcitoria riconosciuta a qualsiasi soggetto danneggiato, anche diverso dalle parti direttamente coinvolte¹⁶². In questo caso il terzo potrà agire di fronte alla *District Court* competente per territorio, mentre le parti in conflitto lamenteranno una *unfair labor practice* davanti alla NLRB. Pur essendo i due giudizi autonomi, le Corti distrettuali

¹⁵⁶ B. LEVIN, *Criminal Labor Law*, in "Berkeley Journal of Employment and Labor Law", 2016, v. 37, n. 1, p. 59. Si pensi ad esempio ai "*Conspiracy cases*" (*supra* Cap. I, Sez. I, § 2.2). Ad oggi, nota Levin, il diritto penale del *labor law* trova spazio soprattutto nel contrasto ai fenomeni corruttivi in ambito sindacale, incriminati ex 29 USC § 186(a).

¹⁵⁷ *Supra* § 2.

¹⁵⁸ 29 USC § 160(m).

¹⁵⁹ *Ibidem*.

¹⁶⁰ Il reato contestato è quello di *contempt of court*. Cfr. P. CIHON, J. CASTAGNERA, *Employment and Labor Law*, cit., p. 15. L'*injunctive relief* è inoltre a disposizione delle parti ogni qualvolta vi sia la violazione di una "*no-strike*" clause nel CBA. Si tratta delle c.d. "*Boys Markets injunctions*" dalla sentenza della Corte Suprema USA che le ha riconosciute (*Boys Markets Inc. v. Retail Clerks Union*, Local 770, 398 U.S.: 235 (1970)). Sul punto si veda anche *supra* Cap. I, Sez. III, § 3.2.

¹⁶¹ *Infra* § 4.1.

¹⁶² 29 USC § 187.

sospendono il giudizio in attesa della determinazione della *Board*¹⁶³.

Fatte perciò salve le specificità appena esposte, si esporranno di seguito le modalità di repressione dei mezzi illeciti di conflitto collettivo unitamente a quella delle altre *unfair labor practices*¹⁶⁴.

4.1. Il procedimento di repressione delle unfair labor practices

Il procedimento volto alla repressione delle *unfair labor practices* è la seconda tra le maggiori competenze affidate alla giurisdizione della *National Labor Relations Board*. Essa infatti si somma a quella relativa alle questioni in materia di rappresentanza sindacale, già in precedenza esposte¹⁶⁵.

La giurisdizione della *Board* nell'accertare la sussistenza di una *unfair labor practice* e nell'individuare il rimedio appropriato è sostanzialmente esclusiva¹⁶⁶. Essa discende dalla *preemption* delle disposizioni del NLRA su ogni altro possibile «*metodo di ristoro o di prevenzione che sia posto o potrà esser posto*»¹⁶⁷ nel diritto statunitense. Ad essa infatti fa eccezione esclusivamente la *cause of action* poc'anzi menzionata¹⁶⁸, in virtù della quale il terzo leso da una attività sindacale illegittima può agire direttamente in giudizio presso le *District Court* federali¹⁶⁹. In questi casi, pur derogando alla giurisdizione esclusiva della NLRB, le Corti federali prevalgono del tutto sull'eventuale giurisdizione statale residua in materia, per esplicita determinazione del NLRA ed anche in virtù della *subject matter jurisdiction*¹⁷⁰.

Il procedimento, riassunto nella Tabella 3¹⁷¹, segue le regole di procedura predisposte dalla *Board* in forza del proprio potere di emanare regolamenti¹⁷². Esse prevedono l'avvio del procedimento a seguito della presentazione di una *charge* (denuncia) di *unfair labor practice* presentata al Direttore dell'Ufficio Regionale della *Board* competente per territorio secondo le medesime regole previste per i procedimenti in tema di rappresentanza¹⁷³.

La NLRB distingue tre principali tipi di *charges*. Il primo sono le denunce di ULP da presentare nei confronti del datore di lavoro, con FORM NLRB-501¹⁷⁴, ad opera del lavoratore o della *union* che ne è destinataria (“*CA Case*”). Il secondo è relativo alle infrazioni commesse

¹⁶³ *Paramount Transportation System v. Teamsters Local 150*, 436 F.2d 1064 (9th Cir. 1971).

¹⁶⁴ Per le fattispecie di ULPs diverse da quelle previste nell'ambito del conflitto collettivo si veda *supra* Cap. I, Sez. II, §§ 3.2-3.3.

¹⁶⁵ Cap. II, Sez. II.

¹⁶⁶ J.E. DAVIS, *The Exclusive Jurisdiction of the NLRB as a Limitation on the Application of RICO to Labor Disputes*, in “Kentucky Law Journal”, 1987, v. 76, n. 1, p. 201.

¹⁶⁷ 29 USC § 160(a).

¹⁶⁸ *Supra* § 4.

¹⁶⁹ 29 USC § 187.

¹⁷⁰ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

¹⁷¹ La Tabella 3 è tratta dal sito istituzionale della NLRB, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.

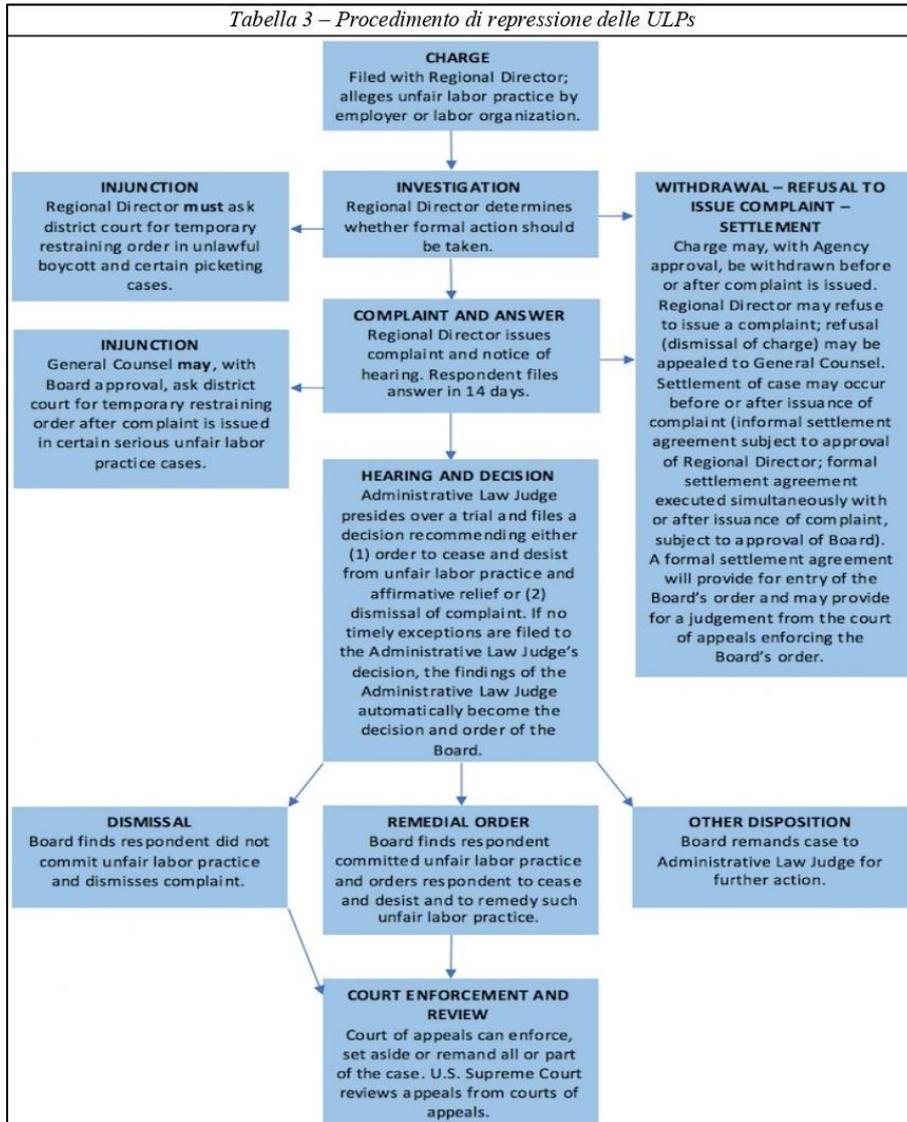
¹⁷² Le regole di procedura della NLRB in tema di *unfair labor practices* sono codificate al 29 CFR §§ 102.9-102.59.

¹⁷³ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.1.

¹⁷⁴ FORM NLRB-501, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.

dall'associazione sindacale o da un suo agente, da proporre mediante FORM NLRB-508¹⁷⁵. L'ultimo tipo può essere presentato col FORM NLRB-509¹⁷⁶ da chiunque ne abbia interesse, contro imprenditore e sindacato, in relazione alla stipula di uno *hot cargo agreement*.

Alla denuncia segue una breve attività ispettiva ad opera dell'ufficio del Direttore Regionale della *Board*, mirata a verificare l'attendibilità della notizia acquisendo sommarie informazioni dalle parti interessate¹⁷⁷. È in questa fase che il *Regional Director* è tenuto a richiedere un'*injunction* alla *Cour of Appeals*, in presenza di *secondary action* vietate dal NLRA¹⁷⁸.



All'esito dell'attività investigativa vi potrà essere la formulazione di un *complaint*, oppure, il *refusal to issue a complaint*. In quest'ultimo caso il Direttore Regionale della *Board* non riscontra gli estremi per proseguire il procedimento. Colui che ha depositato la *charge* potrà esclusivamente appellarsi al General Counsel della *Board*, la cui determinazione è "virtualmente inappellabile"¹⁷⁹. Se, al contrario, il Direttore Regionale

ritiene vi sia un ragionevole motivo di ritenere sussistente la ULP contestata, egli formalizzerà il *complaint* da sottoporre al giudice amministrativo della NLRB (*Administrative Law Judge* o

¹⁷⁵ FORM NLRB-508, *ivi*.

¹⁷⁶ FORM NLRB-509, *ivi*.

¹⁷⁷ *National Labor Relations Board Casehandling Manual, Part One, Unfair Labor Practice Proceedings*, October 2020, §§ 10050–10070

¹⁷⁸ *Supra* § 4.

¹⁷⁹ *NLRB v. United Food & Commercial Workers Union*, 484 U.S. 112 (1987).

ALJ)¹⁸⁰.

Nel periodo tra la *charge* e l'eventuale *complaint* possono verificarsi due modalità di soluzione non contenziosa della controversia sottoposta alla NLRB: il *withdrawal*, remissione spontanea del *complaint* da parte del denunciante¹⁸¹, ed il *settlement*, il patteggiamento¹⁸². Attesa la natura pubblicistica del procedimento in esame, su entrambe vigila la NLRB. Il *Regional Director* infatti dovrà approvare i *settlements* informali raggiunti tra le parti della procedura, oppure partecipare alla loro formazione omologandoli, consentendone così l'esecuzione forzata previa istanza alla *Court of Appeals*¹⁸³.

Proprio in questa fase trova soluzione la maggior parte delle questioni in tema di *unfair labor practices*. Nell'ultimo anno di osservazione disponibile (2019), a fronte di 18.552 *charges*, la *Board* ha approvato 6.061 *settlements* (32,67%) e ha formalizzato solamente 916 *complaints* (4,93%)¹⁸⁴.

Sempre nella fase tra la *charge* ed il *complaint*, il *General Counsel* della NLRB può assumere delle decisioni di tipo cautelare. In conformità alla natura non coercitiva dei poteri riconosciuti alla *Board*, egli non può disporre direttamente l'*injunction* ma dovrà rivolgersi alla *Court of Appeals* territorialmente competente. A differenza di quanto accade per i visti casi di *secondary action* illegittimi, in relazione ai quali l'istanza per l'*injunction* dev'essere obbligatoriamente presentata, qui la discrezionalità del *General Counsel* è ampia. Le regole di procedura della NLRB, comunque, gli impongono di valutare la sussistenza di una prova sufficiente in merito all'esistenza di una ULP, e soprattutto di verificare se, in assenza di *injunctive relief*, la sanzione ultima irrogata dalla *Board* sarebbe sostanzialmente inefficace¹⁸⁵.

Il vero e proprio contraddittorio tra le parti è instaurato a seguito della formulazione della *charge* ad opera del *Regional Director*. Essa è trattata in udienza formale (*hearing*), davanti all'ALJ della NLRB. In questa sede l'accusa è sostenuta dal *General Counsel* della NLRB, a sostegno dell'interesse pubblico nella vertenza, mentre la parte offesa dalla ULP ha mera facoltà d'intervento. L'udienza è svolta in contraddittorio prevalentemente orale, in modo più simile a quanto accade nella giurisdizione federale penale rispetto a quella civile, non essendo neppure prevista una completa *discovery* precedente all'udienza¹⁸⁶.

All'esito della *hearing* l'ALJ formula la propria sentenza, il cui contenuto diventa automaticamente decisione dell'intera NLRB, a meno che una delle parti non formuli specifiche eccezioni di legittimità. In questo caso la NLRB svolgerà un'udienza ulteriore e deciderà il caso essa stessa. Molto più di frequente si limita ad incorporare la sentenza dell'ALJ in un proprio

¹⁸⁰ B.S. FELDBACKER, M.J. HAYES, *Labor Guide to Labor Law*, cit., p. 19.

¹⁸¹ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., §§ 10118-10123.

¹⁸² *Ivi*, §§ 10142-10170.

¹⁸³ R.L. MASON, *The Non-Board Settlement Agreement: An Analysis of the Power of the General Counsel to Reinstate a Withdrawn Charge*, in "Case Western Reserve Law Review", 1981, v. 31, n. 3, p. 511.

¹⁸⁴ *Unfair Labor Practice Charges Filed Each Year*, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.

¹⁸⁵ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., § 10310.2.

¹⁸⁶ R.D. RAISFELD, *NLRB Discovery After Robbins: More Peril for Private Litigants*, in "Fordham Law Review", 1978, v. 47, n. 3, p. 398.

provvedimento separato¹⁸⁷.

La NLRB potrà ritenere insussistente la *unfair labor practice* pronunciando un *dismissal*, oppure, nel caso contrario, emetterà un *remedial order*, individuando lo strumento maggiormente appropriato a porvi rimedio¹⁸⁸. Resta ferma l'incapacità della NLRB di procedere all'esecuzione delle proprie decisioni, per la quale è necessario l'intervento della *Court of Appeals* territoriale. L'*enforcement* delle sentenze della *Board* è perciò attuato tramite decreto di quest'ultime, la cui infrazione è penalmente sanzionata a titolo di *contempt of the court*¹⁸⁹.

Del pari, l'appello contro le sentenze della *Board* è rimesso alla giurisdizione federale, le cui Corti, tuttavia, esercitano una formale deferenza rispetto al giudice amministrativo per quanto attiene agli accertamenti di merito¹⁹⁰. La *judicial review* federale, in primo grado davanti alle *Court of Appeals* ed in ultima istanza davanti alla Corte Suprema USA, è comunque esercitata con un certo *self restraint*. Esse infatti si conformano alla decisione della NLRB fintanto che essa sia razionale e coerente con il *National Labor Relations Act*¹⁹¹.

4.2. Rimedi alle unfair labor practices

L'apparato sanzionatorio predisposto dal *National Labor Relations Act* per quanto attiene alle *unfair labor practice* è del tutto mirato ad ottenere il ripristino della situazione di fatto esistente prima della loro commissione. I rimedi previsti, pur irrogati tramite il sopra descritto procedimento amministrativo quasi-giudiziario ed eseguiti attraverso la giurisdizione federale, sono soprattutto di tipo ripristinatorio e solo eccezionalmente risarcitorio.

La formula classica infatti è l'ordine "*to cease and desist*", con il quale la *Board* intima al soggetto riconosciuto responsabile di una ULP di cessare il comportamento sanzionato e di rimuoverne ogni effetto conseguente. Pertanto la NLRB può adottare ogni rimedio, anche atipico, utile al raggiungimento dell'obiettivo proposto¹⁹².

Le sanzioni maggiormente ricorrenti sono quelle volte a compensare direttamente i destinatari delle *unfair labor practices*. In argomento si parla, per l'appunto, di *compensatory damages*, ovvero sia di risarcimento finalizzato al reintegro del patrimonio danneggiato dalla ULP¹⁹³.

Nel caso in cui la parte offesa sia il lavoratore, essi sono liquidati nella forma della "*back pay*". Si tratta della retribuzione che il lavoratore non ha percepito dalla data della ULP, ad

¹⁸⁷ S. ESTREICHER, M.T. BODIE, *Labor Law*, cit., p. 49.

¹⁸⁸ *Infra* § 4.2.

¹⁸⁹ L.D. POWER, *Administrative Procedure - Enforcement of NLRB Orders*, in "Michigan Law Review", 1962, v. 60, n. 7, p. 1001.

¹⁹⁰ 29 USC § 160.

¹⁹¹ *NLRB v. Curtin Matheson Scientific Inc.*, 494 U.S. 775 (1990).

¹⁹² T.J. ST ANTOINE, *A Touchstone for Labor Board Remedies*, in "Wayne Law Review", 1968, v. 14, n. 4, pp. 1039-1058.

¹⁹³ M.G. BARATELLA, *Le Pene Private*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 202, nota 3.

esempio un licenziamento per motivi sindacali, fino alla data di un'offerta appropriata di reintegro sul posto di lavoro¹⁹⁴.

Essa è calcolata sulla base dei seguenti elementi: (1) *Lost base salary*, salario base moltiplicato per il tempo trascorso dall'ultima percezione fino alla reintegrazione; (2) *Lost of potential promotion o increase of salary*, ovvero promozioni o aumenti retributivi di cui il lavoratore non ha beneficiato; (3) *Lost bonus o fringe benefits*, mancati premi e retribuzioni in natura (soprattutto assicurazioni dentistica e sanitaria); (4) Interessi di mora. La liquidazione della *back pay*, comunque, potrà essere limitata dal datore di lavoro provando che il rapporto di lavoro si sarebbe altrimenti legittimamente concluso prima dell'inizio del processo. Ad esempio, potrebbe far valere una riduzione del personale intervenuta nel frattempo nell'unità operativa cui era addetto il lavoratore¹⁹⁵.

Il risarcimento del danno patrimoniale patito in conseguenza di una *unfair labor practice* sarà in ogni caso diminuito alla luce della dottrina della “*mitigation of damages*”. In base a questa il danneggiato da illecito civile non ha diritto di essere risarcito dei danni che, agendo ragionevolmente, avrebbe potuto attenuare o non soffrire¹⁹⁶.

Nell'esempio del lavoratore illegittimamente licenziato in forza di una ULP, dalla *back pay* dovranno essere perciò detratte tutte le somme che egli ha effettivamente percepito o avrebbe potuto percepire a titolo di retribuzione da un altro datore di lavoro, usando un'adeguata diligenza nel ricercare un nuovo impiego¹⁹⁷. Si tratta in sostanza di una regola analoga a quella espressa nell'ordinamento italiano dall'art. 18, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in virtù della quale il giudice, accertata l'illegittimità di un licenziamento, deve detrarre dall'indennità risarcitoria l'*aliunde perceptum o percipiendum*. Nell'ordinamento USA la quantificazione dell'*aliunde percipiendum*, problematica quanto in quello italiano, è svolta secondo differenti interpretazioni del concetto dell'“*adeguata diligenza*” che il lavoratore licenziato deve avere nel procurarsi una nuova occupazione. In effetti, le Corti federali inevitabilmente giungono a conclusioni diverse su questioni quali la portata dell'impegno del lavoratore; gli ambiti professionali ai quali egli debba estendere la ricerca; quali spese sia tenuto ragionevolmente a sostenere e quali tipi di lavoro o mansioni debba accettare¹⁹⁸.

Sono sempre esclusi dai *compensatory damages* i danni non patrimoniali sofferti in conseguenza delle *unfair labor practices* ed anche i c.d. *punitive damages*. Essi, come noto, sono la sanzione peculiare degli ordinamenti di *common law* finalizzata non già alla

¹⁹⁴ R.S. FUCHS, H.M. KELLEHER, *The Back-Pay Remedy of the National Labor Relations Board*, in “Boston College Law Review”, 1968, v. 9, n. 4, p. 833.

¹⁹⁵ J.A. BERANBAUM, *Economic Damages in An Employment Case: Calculations and Assumptions*, National Employment Lawyers Association Annual Convention, Vail, 2003, pp. 1-5.

¹⁹⁶ J.J. BRUDNEY, *Private Injuries, Public Policies: Adjusting the NLRB's Approach to Backpay Remedies*, cit., p. 651.

¹⁹⁷ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., § 10558.

¹⁹⁸ C.F. BLACKBURN, *Damages: Extent to Which Earnings of Employee after Wrongful Discharge Apply in Mitigation of Damages for Breach of Contract*, in “Washington and Lee Law Review”, 1948, v. 5, n. 2, p. 233.

compensazione del danno effettivamente subito dal soggetto passivo di un illecito civilistico, quanto, piuttosto, a realizzare un deterrente contro le azioni arbitrarie o dolose per chi se ne è reso responsabile¹⁹⁹. Per questo motivo sono di regola riconosciuti solamente ai danneggiati da illeciti extracontrattuali particolarmente riprovevoli quali i *torts* dolosi²⁰⁰. La procedura in questi casi sarà svolta avanti alla giurisdizione federale come già osservato²⁰¹.

La forza ripristinatoria dei rimedi a disposizione della NLRB si estende fino a poter ordinare il *reinstatement* del lavoratore, cioè il suo reintegro nel posto di lavoro, quando effettivamente praticabile. Al lavoratore dovrà infatti essere offerto il rientro nell'impiego dal quale è uscito a seguito della *unfair labor practice*, se ancora presente nella *unit*, o in uno equivalente. Quando ciò non sia possibile la *Board* potrà comunque ordinare che il lavoratore sia collocato in un elenco prioritario per l'offerta di nuovi impieghi presso il datore di lavoro. Egli potrà liberarsi dall'onere solamente provando che il rapporto sarebbe in ogni caso terminato per una ragione estranea alla ULP accertata²⁰².

Solamente quando il rimedio ripristinatorio non sia nei fatti praticabile o non sia voluto dallo stesso destinatario, la NLRB potrà ordinare un rimedio risarcitorio in senso proprio. Si pensi sempre all'esempio del lavoratore illegittimamente licenziato per effetto di una *unfair labor practice*, quando non desideri la reintegra sul luogo di lavoro. In questi casi la liquidazione dei *compensatory damages* si estenderà anche alla c.d. "*front pay*"²⁰³. Essa include le somme che il lavoratore avrebbe dovuto percepire dalla data della ULP e fino all'offerta della reintegrazione. Il calcolo di questa è semplice se il contratto che è stato prematuramente cessato dal datore di lavoro era stipulato per un tempo determinato. In questo caso, infatti, essa è composta degli stessi elementi della *back pay* moltiplicati per il periodo residuo del contratto. Più problematica è la sua determinazione nei casi di lavoro a tempo indeterminato o permanente. Le Corti, solitamente, la liquidano per tutto il tempo in cui è ragionevolmente possibile ritenere che si sarebbe protratto il rapporto tenendo conto di età, aspettativa di vita, istruzione, esperienza e precedente capacità di guadagno del lavoratore²⁰⁴.

Accanto ai sopra esposti rimedi la NLRB può inoltre adottare provvedimenti volti a reprimere alcuni effetti indiretti delle *unfair labor practices*. Esse, ancorché sanzionate, potrebbero comunque scoraggiare l'esercizio delle *concerted activities* protette dal NLRA all'interno della *unit* in cui si sono verificate. Per tale motivo la NLRB talvolta dispone l'obbligo di affissione o di lettura dei propri provvedimenti alla presenza di tutti i lavoratori in essa compresi. Ciò in funzione di render conoscibile l'illegittimità dei comportamenti ed evitare

¹⁹⁹ F. LUONGO, P. SCEUSA, *I Danni Punitivi*, in *Trattato dei Nuovi Danni*, v. I, a cura di P. CENDON, Cedam, Padova, 2011, p. 196.

²⁰⁰ M.G. BARATELLA, *Le Pene Private*, cit., p. 203.

²⁰¹ 29 USC § 160(a), sul punto si veda anche *supra* § 4.

²⁰² M.D. NOSSAMAN, *The Reinstatement Rights of Economic Strikers: Laidlaw Five Years After*, cit., p. 98.

²⁰³ *National Labor Relations Board Casehandling Manual*, cit., § 10130.4.

²⁰⁴ J.A. BERANBAUM, *Economic Damages in An Employment Case: Calculations and Assumptions*, cit., p. 14.

lo svuotamento di fatto dei diritti tutelati dal NLRA sul luogo di lavoro²⁰⁵.

²⁰⁵ A. L. GOLDMAN, R. L. CORRADA, *Labor Law in the USA*, cit., pp. 446-447.

SEZIONE IV

LA CIRCOLAZIONE DEL MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI USA: UNO STUDIO DEL CASO FCA

CAPITOLO I

L'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

SOMMARIO: 1. Le relazioni industriali nel mercato globale – 2. La circolazione dei modelli di relazioni industriali – 3. La scelta di un caso di studio: La contrattazione collettiva del gruppo FCA

1. *Le relazioni industriali nel mercato globale*

Le relazioni industriali nel loro complesso considerate sono un fenomeno di amplissima portata, che investe molteplici ambiti delle scienze sociali, economiche e giuridiche. Per le finalità di cui alla presente trattazione esse sono già state definite come segue¹:

«[...] attività di produzione, più o meno sistematica e più o meno stabile, di norme più o meno formalizzate relative all'impiego del lavoro dipendente e alle controversie che da tale impegno derivano, effettuata in prevalenza a partire da rapporti fra soggetti collettivi più o meno organizzati (sindacati dei lavoratori, associazioni imprenditoriali, ma anche imprese singole)»².

Si è dunque di fronte ad una *attività* di produzione normativa, a carattere più o meno continuo, mirata a disciplinare il rapporto di lavoro in tutte le sue vicende, ivi incluse quelle conflittuali. Si è anche avuto modo di osservare come l'aspetto relazionale dell'attività in parola imponga di mantenere una prospettiva *multi-interesse*, tenendo a mente che ciascuna delle parti sociali – datore di lavoro, lavoratori, associazioni sindacali ed anche parte pubblica – agisce con obiettivi diversi e fisiologicamente contrastanti. L'essenza delle relazioni industriali è dunque la soluzione del conflitto in parola, tramite un processo di *input-output*, all'esito del quale si ricava un complesso di regole più o meno stabili e formalizzate³.

Sotto il profilo interno, inoltre, si è già distinto tra i livelli strategico, funzionale e lavorativo delle relazioni industriali, secondo gli insegnamenti di Commons e degli economisti istituzionali. È dunque questo il luogo per valutarne i formanti esterni nell'ottica di svolgere alcune finali considerazioni comparatistiche.

Essi sono, evidentemente, molteplici: il contesto macro economico, quello demografico, le abitudini sociali e le risorse tecnologiche del momento, gli ordinamenti giuridici. Tutti questi aspetti influiscono in modo determinante sulla formazione del modo di produzione delle regole dei rapporti di lavoro, siano essi unilaterali, collettivamente contrattati, legislativi o, più di recente, cooperativi⁴.

Sembra potersi anzitutto osservare come i formanti esterni delle relazioni industriali stiano in linea tendenziale uniformando. Si pensi in primo luogo al fattore macro-economico.

¹ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 1.

² G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali*, cit., p. 887.

³ G.P. CELLA, *Il Sindacato*, cit. p. 91-96.

⁴ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 1.

La *Managing Director* dell’Fondo Monetario Internazionale ha affermato che l’economia mondiale versa in una situazione di “*synchronized slowdown*”, rallentamento sincronizzato della crescita globale⁵. Già ad Ottobre 2019, cioè ben prima che all’orizzonte si intravedesse la portata dell’emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 sulla stessa. Il fenomeno, oltretutto, è men che nuovo, essendo sostanzialmente in linea con il *trend* iniziato all’indomani della Crisi Petrolifera del 1973⁶. A più riprese, e sempre con maggior frequenza, la crescita economica è stata arrestata da periodi di crisi internazionale, da ultimo con la Grande Recessione a seguito delle crisi finanziarie del 2008 e 2011. Tutto questo ha portato alcuni economisti, a partire dall’ex Segretario al Tesoro USA Lawrence Summers, a parlare di “*secular stagnation*”, un periodo di bassa crescita economica, bassi livelli d’inflazione e bassi tassi d’interesse⁷.

Quasi contestualmente all’inizio del menzionato periodo di generalizzata decrescita, un ulteriore fenomeno ha contribuito ad uniformare i formanti esterni dei sistemi di relazioni industriali nei diversi stati. Si tratta, ovviamente, dell’emergere e del diffondersi della globalizzazione. Essa, per com’è comunemente intesa, ha significato un’elevata integrazione ed interconnessione delle economie nazionali attraverso l’apertura dei mercati, la riduzione delle barriere doganali, la forte espansione del commercio estero e la relativa libertà di circolazione dei capitali a livello internazionale. Queste forze, tutte assieme, stanno gradualmente trasformando le economie degli stati, in passato quasi autonome e talora dirette dalla mano pubblica, in un’unica economia composta di reti nazionali e regionali, interconnesse dalle forze del mercato e da imprese multinazionali. Il tutto è governato da un amalgama di fonti nazionali, internazionali ed anche rapporti di concorrenza su scala globale⁸.

I descritti fenomeni – rallentamento sincronizzato della crescita economica e globalizzazione – sono stati accompagnati da un vertiginoso sviluppo tecnologico, particolarmente nell’ambito della c.d. “*information technology*”. Essa ha facilitato la riorganizzazione dei mercati su base internazionale e promosso la sua sostanziale deregolamentazione⁹.

Le comuni direttrici che hanno assunto i descritti formanti esterni delle relazioni industriali, hanno posto questioni comuni agli ordinamenti giuridici in cui si formano i relativi modelli.

Si pensi, innanzitutto, alla globalizzazione. Ha prodotto un enorme ampliamento dei mercati, con l’ingresso di produttori di beni o fornitori di servizi a basso costo. Ciò pone una forte pressione sui salari e sulle condizioni di lavoro vigenti nei singoli ordinamenti¹⁰.

⁵ D. LAWDER, *New IMF Chief Georgieva Warns of “Synchronized Slowdown” in Global Growth*, Reuters, 08.10.2019.

⁶ A. MADDISON, *Growth and Slowdown in Advanced Capitalist Economies*, in “*Journal of Economic Literature*”, 1987, v. 25, n. 2, pp. 649-698.

⁷ L.H. SUMMERS, *U.S. Economic Prospects: Secular Stagnation, Hysteresis, and the Zero Lower Bound*, in “*Business Economics*”, 2014, v. 49, n. 2, pp. 67-73.

⁸ B.E. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit., p. 553.

⁹ F. BURCHILL, *Labour Relations*, 4th, Palgrave Macmillan, London, 2014, p. 66.

¹⁰ B.E. KAUFMAN, *ivi*, p. 554.

Il fenomeno, peraltro, è men che nuovo per gli studiosi delle relazioni industriali. Esso è già stato osservato da Commons nel celebre articolo “*American Shoemakers*”¹¹, con riferimento all’epoca addirittura antecedente alla rivoluzione industriale. Egli descrive come a cavallo della Guerra d’Indipendenza Americana la questione si sia posta in termini sostanzialmente identici nel passaggio da un mercato di beni e servizi a connotazione soprattutto locale, ad uno teso a soddisfare non solo mercati esteri ma anche gli scambi tra i singoli Stati dell’Unione e nuove aree esplorate¹². Il conflitto sociale nasce e si acuisce, pertanto, nel momento in cui l’estensione dei mercati non consente più al datore di lavoro di rovesciare sul consumatore finale il costo delle migliorie di salario o di altre condizioni lavorative concesse¹³.

La stagnazione economica generalizzata, inoltre, produce di norma un basso tasso di associazionismo sindacale, indebolendo sostanzialmente il potere contrattuale dei lavoratori nei processi di relazioni industriali¹⁴. Sulla correlazione tra crescita economica e sindacalizzazione della forza lavoro gli studiosi hanno dibattuto a lungo. Dunlop e Bernstein hanno ritenuto che la crescita dell’associazionismo sindacale sia una reazione dei lavoratori ai periodi di recessione economica e ad essa conseguente. Negli Stati Uniti ciò si è osservato sia nel 1897 (in seguito al “Panico” del 1893) che nel 1933 (dopo la Grande Depressione). Commons ha parimenti ritenuto che l’associazionismo sindacale aumenti nei momenti successivi ai periodi di crisi. Contrariamente ai primi, tuttavia, l’ha descritto come effetto naturale della ripresa economica, non essendo direttamente correlato alla crisi stessa¹⁵. La dottrina sembra comunque convergere sulla circostanza che la sindacalizzazione decresca nel momento di bassa crescita economica. Le rilevazioni statistiche, oltretutto, lo confermano¹⁶.

Da ultimo, l’enorme diffusione delle nuove tecnologie crea molteplici e sempre nuove questioni nelle relazioni industriali, ad ogni loro livello. Ha modificato innanzitutto le forme di organizzazione del lavoro, spingendo le imprese a ricercare una sempre maggiore flessibilità nelle classificazioni del personale, nelle mansioni, nelle forme di remunerazione del lavoro e nei criteri e procedure di selezione del personale¹⁷. Si è creata una vera e propria evoluzione nelle strutture dei rapporti di lavoro, portando le imprese ad esplorare i “*confini della subordinazione*”¹⁸. Ciò ha prodotto forme d’impiego flessibili ed anche nuove esigenze di

¹¹ J.R. COMMONS, *American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution*, in “The Quarterly Journal of Economics”, 1909, v. 24, n. 1, pp. 39-84.

¹² J.G. RAYBACK, *A History of American Labor*, cit., p. 5.

¹³ Sul punto si veda più ampiamente anche *supra* Cap. I, Sez. I, § 2.1.

¹⁴ A.L. KALLEBERG, T.M. VON WACHTER, *The U.S. Labor Market During and After the Great Recession: Continuities and Transformations*, in “The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences”, 2017, v. 3, n. 3, p. 12.

¹⁵ R. MILKMAN, S. LUCE, *Labor Unions and the Great Recession*, in “The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences”, 2017, v. 3, n. 3, p. 146.

¹⁶ *Trade Union Density Rate*, <https://ilostat.ilo.org>, ultimo accesso 23.03.2021.

¹⁷ R.W. WALTON, R.B. MCKERSIE, *Managing New Technologies and Labor Relations: An Opportunity for Mutual Influence*, in *The Challenge of New Technology to Labor-management Relations*, eds. D.C. MOWERY, B.E. HENDERSON, U.S. Department of Labor, Washington D.C., 1989, p. 40.

¹⁸ M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del Lavoro*, cit., p. 142.

protezione dei lavoratori – soprattutto in termini di sicurezza sociale – consacrate, se così si può dire, dalle politiche europee sulla *flexicurity*¹⁹ d’inizio secolo. Il fenomeno è inoltre in continua e vertiginosa espansione anche oggi, all’epoca dell’“*Industry 4.0*”. L’economia ha creato nuovi rapporti, sfuggenti alle tradizionali nozioni di lavoro autonomo, subordinato e persino d’impresa²⁰.

Le nuove tecnologie, oltre a cambiare i rapporti di lavoro, mutano le relazioni tra gli stessi attori delle relazioni industriali. Esse infatti, nel favorire una maggior circolazione delle informazioni tra le parti sociali, hanno la potenzialità di agevolare rapporti maggiormente cooperativi e meno conflittuali tra le stesse²¹.

I contesti in cui oggi si creano, o più correttamente si evolvono, i sistemi di relazioni industriali sembrano perciò convergenti. È dunque senz’altro corretto parlare di “*internalizzazione delle relazioni industriali*” come, peraltro, ha già fatto autorevole dottrina²². Essa, tuttavia, ha preferito privilegiare soprattutto lo studio delle sperimentazioni di internazionalizzazione delle parti sociali. Ha quindi particolarmente osservato come davanti all’impresa multinazionale si siano talora costituite associazioni sindacali multinazionali. Si sono persino sperimentate contrattazioni collettive internazionali, proprio sulla scorta di questo ampliamento delle parti sociali²³.

Le esperienze in questo senso sono molteplici ed assumono contorni molto vari. Per limitarsi solo a quelle del mondo occidentale si possono fare i casi europeo e nordamericano. Il primo, come noto, ha optato per l’istituzionalizzazione della contrattazione collettiva internazionale all’interno dell’ordinamento euro-unitario. In base all’art. 154 del TFUE (ex art. 138 del TCE), infatti, alle parti sociali europee è riconosciuto un ruolo di partecipazione attiva alla formazione delle politiche sociali europee anche mediante schemi di consultazione, partecipazione e contrattazione. Non solo, il successivo art. 155 del TFUE (ex art. 139 del TCE) riconosce al dialogo tra le parti sociali europee – CES, UNICE/UEAPME e CEEP – la possibilità di sviluppare vere e proprie relazioni contrattuali, ivi compresi accordi collettivi²⁴. Si tratta, è bene notare, di accordi “*indotti*”, poiché la parte negoziale avviene nella doppia consultazione svolta dalla Commissione UE, ed anche “*rinforzati*”, in quanto la loro attuazione è subordinata ad una decisione del Consiglio su istanza delle parti sociali europee e su proposta

¹⁹ R. DE LUCA TAMAJO, *Flexicurity: Un Improbabile Ossimoro o una Utile Mediazione?*, in “Il Foro Italiano”, 2009, v. 132, n. 4, p. 193.

²⁰ I. MANDL, M. CURTARELLI, S. RISO, O. VARGAS, E. GEROGIANNIS, *New Forms of Employment*, Eurofund, Luxembourg, 2015, p. 4.

²¹ *INDUSTRY 4EU – Industry 4.0 for the Future of Manufacturing in Europe*, <http://adapt.it>, ultimo accesso 23.03.2021.

²² D.H. BLAKE, *The Internationalization of Industrial Relations*, in “Journal of International Business Studies”, 1972, v. 3, n. 2, p. 17.

²³ J. SHEN, *Approaches to International Industrial Relations in Chinese Multinational Corporations*, in “Management Revue”, 2007, v. 18, n. 4 p. 411.

²⁴ M. MARTONE, *Sindacato Europeo e Contrattazione Collettiva*, in *Diritto del Lavoro dell’Unione Europea*, a cura di F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO, Utet Giuridica, Torino, 2010, p. 811.

della Commissione stessa²⁵.

In Nord America la sperimentazione di relazioni industriali a carattere internazionale ha, invece, seguito un approccio meno istituzionalizzato. Già negli anni Settanta del secolo scorso si è avuto un primo contratto collettivo transnazionale tra la *Chrysler Corporation* e lo *United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW)*, destinato a trovare applicazione a tutti gli impianti produttivi situati in Canada e negli Stati Uniti²⁶. La volontaria sperimentazione di contratti collettivi internazionali in questo contesto non deve tuttavia portare a sovrastimare l'autonomia d'iniziativa delle parti sociali. Anch'essa, come l'esperienza europea, si è formata in un contesto di libero mercato. Sarebbe quindi comunque "indotta" dalla liberalizzazione del mercato automobilistico operata dall'"*Auto Pact*" sottoscritto nel 1965 dal Presidente USA Johnson e dal Primo Ministro canadese Pearson²⁷.

Allo studio di esperienze collettive internazionali come quelle sopra menzionate, si ritiene debba perciò affiancarsi la ricerca su possibili mezzi di circolazione informale dei modelli di relazioni industriali. Con ciò si intende la necessità di valutare se, alle comuni questioni poste dai formanti esterni delle relazioni industriali, le parti sociali interne a ciascun ordinamento abbiano inteso porre comuni soluzioni. Sembra opportuno inoltre valutare se queste siano idonee a circolare tra i diversi ordinamenti nel contesto del descritto mercato globale.

2. La circolazione dei modelli di relazioni industriali

I fenomeni appena esposti – globalizzazione, avanzamento tecnologico e decrescita economica – sembrano potenzialmente adatti a spingere la circolazione di modelli e istituti delle relazioni industriali tra i diversi ordinamenti giuridici.

Il fenomeno, ovviamente, è tutt'altro che esclusivamente riferibile al diritto sindacale e del lavoro, essendo presente in ogni branca degli ordinamenti giuridici. In questo senso la dottrina comparatistica s'interroga, e non da ieri, sul fenomeno della circolazione degli istituti giuridici e sulle sue ragioni. Eppure, il nesso tra diritto del lavoro e delle relazioni industriali con la globalizzazione e la crisi economica è senz'altro una relazione specialmente profonda. Ciò è vero anche nonostante sia talora denegata, essendo il diritto del lavoro per sua natura mirato a proteggere i lavoratori e non a garantire la salute dell'economia o la promozione

²⁵ R. NUNIN, *Il Dialogo Sociale Europeo: Attori, Procedure, Prospettive*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 183.

²⁶ D.H. BLAKE, *Multi-National Corporation, International Union and International Collective Bargaining: A Case Study of the Political, Social and Economic Implications of the 1967 UAW-Chrysler Agreement*, in *Transnational Industrial Relations*, ed. H. GÜNTER, Palgrave Macmillan, London, 1972, pp. 137-171.

²⁷ K.P. THOMAS, *Capital Mobility and Trade Policy: The Case of the Canada-US Auto Pact*, in "Review of International Political Economy", 1997, v. 4, n. 1, p. 127.

dell'occupazione²⁸.

D'altra parte anche le innovazioni produttive determinate dall'*information technology* esercitano una particolare pressione proprio sui modelli di regolamentazione del rapporto di lavoro. Ciò è vero in particolar modo per quanto attiene alla contrattazione collettiva, sempre più di frequente eletta come metodo privilegiato per l'elaborazione dei meccanismi di flessibilità organizzativa richiesti dai mercati globalizzati²⁹.

Per comprendere appieno come queste interazioni speciali influiscano sulla formazione e la circolazione dei modelli di relazioni industriali, è necessario esporre due osservazioni o, più correttamente, un'avvertenza generale ed una considerazione particolare.

La prima è estendibile a tutti gli ambiti di ricerca nel diritto comparato e può essere riassunta nei seguenti termini: i modelli e le istituzioni giuridiche circolano secondo ragioni di prestigio e non di efficienza³⁰. Ciò significa che, nella maggioranza dei casi, i trapianti tra ordinamenti giuridici sono mossi per lo più da considerazioni relative ai rapporti di forza tra essi, non dalla ricerca della più efficace soluzione ai fenomeni che essi intendono governare.

Al *prestigio* non di rado si può affiancare l'*imposizione* da parte dell'ordinamento giuridico dominante. Si pensi, in tal senso, alla diffusione del modello occidentale nei paesi dell'ex blocco dell'Europa orientale come contropartita all'accesso al credito internazionale³¹. Sempre in questa scia si collocano le clausole di condizionalità introdotte dall'Unione Europea nei propri trattati internazionali, espressamente mirate ad orientare il diritto interno dello stato extraeuropeo contraente verso l'adozione di politiche coerenti con i valori del diritto UE³².

Per le finalità di cui alla presente trattazione ciò ha soprattutto una principale conseguenza. La globalizzazione, la decrescita economica e l'innovazione tecnologica spingono i modelli delle relazioni industriali ad evolvere e circolare tra gli stati. Quelli che hanno una forza circolatoria maggiore tuttavia, non sono necessariamente quelli maggiormente efficaci a regolarne gli effetti sul piano dei rapporti di lavoro.

Quanto al secondo aspetto da considerare nell'approccio alla circolazione dei modelli di relazioni industriali, esso emerge dall'osservazione di una caratteristica interna delle stesse. Si tratta, nel dettaglio, di definire la fondamentale importanza dell'azione degli ordinamenti statali in questo contesto. Sono infatti lo stato ed il potere politico a costituire il formante prevalente dei modelli delle relazioni industriali. Essi possono quindi ridimensionarle ed ostacolarle (ad esempio nei casi di governi neoliberali); correggerle mediante forme di concertazione; promuoverle e persino favorirle³³. È l'inerte conflitto tra regolamentazione del mercato del lavoro e "mano invisibile del mercato" a richiedere o provocare l'intervento

²⁸ T. TREU, *Le Istituzioni del Lavoro nell'Europa della Crisi*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", 2013, n. 140, p. 597.

²⁹ T. TREU, *Relazioni Industriali ENI e Modelli Europei: Francia e Germania*, ENI, Roma, 2011, p. 6.

³⁰ A. WATSON, *Legal Transplants. An Approach to Comparative Law*, 2nd, University of Georgia Press, Athens, 1993, p. 112.

³¹ G. AJANI, *Diritto dell'Europa Orientale*, Utet Giuridica, Torino, 1996, p. 109.

³² L. DANIELE, *Le Relazioni Esterne dell'Unione Europea nel Nuovo Millennio*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 274.

³³ L'argomento è stato approfondito *supra* Cap. I, Sez. II, § 2.3.

dello stato, in forme più o meno dirette ed esplicite. Non solo: è proprio l' idoneità delle relazioni industriali a produrre norme nell'ordinamento giuridico che impone l'intervento statale per sanzionare questa loro funzione. Non esiste, in questo senso, nessun sistema o modello di relazioni industriali esclusivamente “*volontarista*”³⁴, né nell'esperienza europea, né in quella nordamericana³⁵.

Si deve dunque osservare un carattere necessariamente istituzionalizzato dei modelli di relazioni industriali, non potendosi prescindere dall'intervento dello stato e del potere politico nel regolarle.

Il descritto fenomeno, com'è evidente, influenza in modo sensibile la capacità di circolazione dei modelli di relazioni industriali tra i diversi ordinamenti. Ciò determina, innanzitutto, una diffusione internazionale degli stessi soprattutto per il tramite di meccanismi di armonizzazione legislativa nel contesto delle organizzazioni internazionali e sulla scorta della liberalizzazione dei mercati³⁶.

La questione, se si vuole, si pone fin dai massimi livelli della loro disciplina ed a partire da epoche tutt'altro che recenti. Si pensi, in quest'ambito, al ruolo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL/ILO), che ha compiuto nel 2019 i cento anni dalla propria fondazione. Essa si fa promotrice di convenzioni aperte alla ratifica degli stati membri e si occupa di monitorare la conformità delle loro discipline interne agli *standard* di diritto internazionale del lavoro. Tra i suoi principi fondamentali figurano senz'altro la libertà di associazione sindacale ed il riconoscimento dell'autonomia collettiva, presupposti indefettibili dei sistemi di relazioni industriali³⁷.

L'azione di armonizzazione in senso proprio è affiancata da sistemi non vincolanti di promozione dei modelli virtuosi di relazioni industriali. L'ILO vi provvede mediante la stesura di *model laws*, messe a disposizione per l'approvazione da parte dei legislatori interni, la pubblicazione di guide esplicative e persino l'elaborazione di *format* standardizzati per l'attuazione delle loro previsioni³⁸.

Nell'ambito delle proprie competenze anche l'Unione Europea agisce in funzione di promozione della circolazione dei modelli di relazioni industriali. Il caso è significativo di come considerazioni di carattere politico abbiano la capacità di indirizzarle in modo determinante. L'UE, infatti, pur non possedendo competenze proprie nell'ambito, ha veicolato singoli istituti

³⁴ Con tale espressione si intende la filosofia per cui il legislatore dovrebbe limitarsi a livellare le condizioni di partenza della contrattazione tra le parti sociali – ad esempio mediante il riconoscimento e la protezione dell'associazionismo sindacale – lasciando che il processo delle relazioni industriali abbia un esito conforme alla genuina espressione della volontà dei loro attori. B.E. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit., p. 155.

³⁵ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, cit., p. 19.

³⁶ M. GUNDERSON, *Harmonization of Labour Policies Under Trade Liberalization*, in “*Relations Industrielles/Industrial Relations*”, 1998, v. 53, n. 1, p. 24.

³⁷ Sul vastissimo tema si veda V. BRINO, A. PERULLI, *Manuale di Diritto Internazionale del Lavoro*, Seconda Edizione, Giappichelli, Torino, 2015.

³⁸ *Strategy for Harmonization of Labour Laws: A Discussion on Options*, <https://www.ilo.org>, ultimo accesso 23.03.2021.

di compartecipazione anche negli ordinamenti degli stati membri che ne erano sprovvisti, quale quello italiano. Sul punto gli esempi sono molteplici. Si pensi in primo luogo all'effetto della direttiva 89/391/CEE, sulla partecipazione di un rappresentante dei lavoratori al servizio di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Esso è chiaramente ispirato a logiche collaborative delle relazioni industriali e non a quelle negoziali o conflittuali³⁹. Ed ancora le direttive sulle crisi aziendali, particolarmente quella sui licenziamenti collettivi⁴⁰ e quelle sul trasferimento d'azienda⁴¹, sono all'origine dei diritti di partecipazione dei lavoratori nell'ordinamento italiano, seppur solo in funzione di informazione e consultazione sindacale⁴².

La circolazione di modelli delle relazioni industriali può manifestarsi, inoltre, anche al di fuori delle organizzazioni internazionali e dei meccanismi di integrazione regionale come quello europeo. Ciò generalmente presuppone comunque un intervento a carattere politico o legislativo da parte dei legislatori interni.

Nell'esperienza nordamericana ciò sembra esser avvenuto per il tramite dei trattati bilaterali di libero scambio. Si pensi in tal senso alla rinegoziata NAFTA l'*United States-Mexico-Canada Agreement* (UMSCA), ove prevede un'apposita clausola *anti-dumping* sociale⁴³.

Probabilmente ancor più significative sono le esperienze di "*legal transplant*" in assenza di fenomeni di integrazione tra gli ordinamenti giuridici, intese come imitazione o trasposizione di norme tra ordinamenti giuridici contigui o comunque coesistenti⁴⁴.

Un caso esemplificativo del diritto nordamericano è quello del *Cabinet Order* con cui nel 1944 il premier canadese Mackenzie King introduce il *Wartime Labour Relations Regulations*⁴⁵. Si tratta del primo intervento legislativo organico a livello federale canadese finalizzato a normare le relazioni industriali durante il periodo della Seconda Guerra Mondiale. Esso è ampiamente ispirato al *National Labor Relations Act* statunitense del 1935 e ne riporta quasi integralmente gli istituti maggiormente caratterizzanti. Riconosce infatti in via legislativa il diritto di associazione sindacale; sanziona alcune *unfair labor practices* datoriali; istituisce un'amministrazione incaricata di certificare il rappresentante maggioritario ed esclusivo dei lavoratori in una data *bargaining unit*; impone l'obbligo di contrattare collettivamente e secondo buona fede alle parti sociali; proibisce il ricorso ai mezzi di conflitto collettivo durante la vigenza del *collective bargaining agreement* e devolve tutte le controversie a procedure di

³⁹ L. ANGELINI, *Rappresentanza e Partecipazione nel Diritto della Salute e Sicurezza dei Lavoratori in Italia*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2020, n. 1, p. 96.

⁴⁰ Dir. 1975/129/CE, modificata dalla Dir. 1992/56/CE e trasfusa nella direttiva di coordinamento 1998/59/CE.

⁴¹ Dir. 1977/187/CE e Dir. 2001/23/CE.

⁴² L. ZOPPOLI, *Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori e Diritti di Partecipazione alla Gestione delle Imprese*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 2005, n. 107, p. 21.

⁴³ *United States-Mexico-Canada Agreement*, Chapter 23, Art. 23.4: «*Le Parti [Messico, Canada e USA] riconoscono che è inappropriato agevolare il commercio o gli investimenti mediante l'indebolimento o la riduzione delle protezioni previste dal diritto del lavoro di ciascuna parte [...]*». Traduzione a cura dell'autore.

⁴⁴ G. MOUSOURAKIS, *Comparative Law and Legal Traditions*, Springer, New York, 2019, p. 169.

⁴⁵ P.C. 1003.

*grievance arbitration*⁴⁶.

Il ruolo essenziale degli stati e del potere politico nel plasmare i sistemi delle relazioni industriali ne vincola dunque, senz'altro, la circolazione. Non ha tuttavia la capacità di escluderla del tutto. Al contrario, come si è potuto osservare dai casi citati, talora esso lo favorisce. Ciò avviene secondo almeno tre modelli: (1) L'armonizzazione delle norme interne agli ordinamenti, per il tramite delle organizzazioni internazionali; (2) La diffusione di *model laws* veicolata dai trattati internazionali, sia nell'ambito di organizzazioni all'uopo costituite, qual è l'OIL, sia nell'ambito dei trattati multilaterali di libero scambio; (3) La ricerca dell'integrazione regionale degli ordinamenti giuridici, a sua volta favorita da organizzazioni internazionali come l'Unione Europea oppure da sistemi di imitazione e trapianto delle esperienze efficienti o imposte dal prestigio del modello di provenienza⁴⁷.

Le considerazioni appena esposte non devono tuttavia condurre a concludere affrettatamente che, in assenza di interventi istituzionali, non possa darsi una circolazione internazionale dei modelli di relazioni industriali o almeno dei loro istituti e pratiche, siano esse buone, anche solo autorevoli o imposte. Un approccio di questo genere non sembra valorizzare l'aspetto relazionale delle stesse e rischia di ignorare come siano, in ogni caso, espressione dell'autonomia privata e collettiva⁴⁸.

Per tale motivo la dottrina continua ad interessarsi alla questione dell'internazionalizzazione delle relazioni industriali, espandendo la propria indagine anche, ma non solo, al di fuori delle esperienze di ravvicinamento degli ordinamenti giuridici appena descritte⁴⁹. D'altronde non si può neppure sottovalutare come la nozione stessa di relazioni industriali consideri esse stesse quali “*attività di produzione normativa*”⁵⁰. Attività, questa, sovrapponibile, se non proprio concorrenziale, con quella legislativa per quanto attiene alla regolazione dei rapporti di lavoro⁵¹.

Sotto questo profilo è necessario valorizzare il ruolo dello strumento principe attraverso cui le relazioni industriali realizzano la regolamentazione dei rapporti di lavoro: la contrattazione collettiva⁵². Se è vero che esse sono fortemente plasmate da legislatori e potere politico, è anche vero che residua uno spazio di espressione dell'autonomia collettiva. Di questo spazio dev'esser inoltre valutata l'ampiezza, onde verificare se, ed entro quale misura, le parti sociali interne a ciascun ordinamento predispongano metodi di regolamentazione dei rapporti di lavoro dettate dalle esigenze imposte dal mercato globale ed ispirate da esperienze

⁴⁶ J. SACK, T. LEE, *The Role of the State in Canadian Labour Relations*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, v. 44, n. 1, pp. 198-199.

⁴⁷ P.R. DUBINSKI, *Human Rights Law Meets Private Law Harmonization: The Coming Conflict*, in “The Yale Journal of International Law”, v. 30, n. 1, p.282.

⁴⁸ F. SANTORO-PASSARELLI, *Autonomia Collettiva*, in “Enciclopedia del Diritto”, Giuffrè, Milano, 1959, p. 369.

⁴⁹ Per una bibliografia fondamentale sul tema si deve nuovamente rinviare a I. SENATORI (a cura di), *Teoria e Prassi delle Relazioni Industriali: Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, cit., p. XXXV.

⁵⁰ *Supra*, § 1.

⁵¹ L. BORDOGNA, G.P. CELLA, *Stato e Relazioni Industriali: Ammissione, Esclusione, Correzione*, cit., p. 25.

⁵² R.D. LANSBURY, *Work and Industrial Relations: Towards a New Agenda*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, v. 64, n. 2, p. 331.

internazionali.

3. *La scelta di un caso di studio: La contrattazione collettiva del gruppo FCA*

L'obiettivo di quest'ultima sezione della presente trattazione è proprio valutare la possibile circolazione di modelli ed istituti delle relazioni industriali statunitensi all'interno dell'ordinamento italiano. Fenomeno, questo, che può essersi verificato proprio in forza della descritta residuale dimensione volontaristica e relazionale delle relazioni industriali.

Il campo è quello noto ai comparatisti come “*convergenza*”. In virtù di essa i sistemi giuridici con caratteristiche differenti possono adottare soluzioni simili ai medesimi problemi. È un processo naturale che penetra anche attraverso contesti culturali o storici difformi tra i vari ordinamenti. Non richiedono, pertanto, interventi di armonizzazione internazionale sotto forma di *hard* o *soft law* ad opera di organizzazioni mondiali o regionali⁵³. Opera, per l'appunto, per effetto del prestigio, dell'imposizione o anche solo della persuasività di un ordinamento nei confronti degli altri⁵⁴.

Si intende perciò esplorare possibili fenomeni di attrazione tra istituti (ed istituzioni) delle relazioni industriali avvenuti “*a normativa immutata*”. Non si vogliono esaminare possibili ravvicinamenti tra i modelli di relazioni industriali operati da riforme legislative, che d'altronde non vi sono state. L'obiettivo è quello di verificare se ciò si sia realizzato per il solo tramite della contrattazione collettiva e, pertanto, per comune volontà o necessità delle parti sociali. Né si vogliono qui valutare le già menzionate esperienze di contrattazione collettiva internazionale, intendendo con ciò contratti unici stipulati da associazioni di livello internazionale o da imprese multinazionali e destinati ad avere applicazione in più ordinamenti giuridici.

Le ragioni di questa scelta sono di due ordini. Il primo risiede negli ostacoli posti a questo genere di esperienze non solo dalle questioni di diritto internazionale privato sulla contrattazione collettiva e la sua applicazione, ma anche dalle quelle più strettamente relazionali. La struttura multinazionale dell'impresa, infatti, rende estremamente complessa per il sindacato l'individuazione del centro decisionale maggiormente responsabile per le condizioni di lavoro dei propri rappresentati. Inoltre, l'impresa gode di vantaggi connessi alla propria struttura internazionale che poco si confanno alla stipula dei contratti collettivi di cui si discute. La presenza di molteplici articolazioni produttive, infatti, consente di compensare le perdite di una con i profitti dell'altra. Del tutto simmetricamente, la multinazionale può reagire agli effetti di una vertenza sindacale in un determinato territorio attraverso le risorse possedute in un altro. Ciò sembra indebolire il potere contrattuale della parte sindacale e rendere

⁵³ L.A. MISTELIS, *Regulatory Aspects: Globalization, Harmonization, Legal Transplants, and Law Reform – Some Fundamental Observations*, in “The International Lawyer”, 2000, v. 34, n. 3, p. 1069.

⁵⁴ U. MATTEI, *Efficiency in Legal Transplants: An Essay in Comparative Law and Economics*, in “International Review of Law and Economics”, 1994, v. 14, n. 1, p. 5.

esperienze di questo tipo, seppur interessanti, difficilmente realizzabili o comunque efficaci⁵⁵.

Vi è, come detto, anche un secondo ordine di ragioni per cui non si ritiene di dover porre l’accento sulla contrattazione collettiva internazionale nello studio della circolazione degli istituti delle relazioni industriali. Si tratta della tendenza generalizzata al decentramento della contrattazione collettiva che, pur nel contesto di mercati globalizzati ed altamente interconnessi, frena proprio queste esperienze di *collective bargaining* di livello transnazionale⁵⁶.

Il fenomeno della decentralizzazione si sta progressivamente accentuando in tutti gli ordinamenti occidentali a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso. Particolarmente a livello europeo si sta assistendo ad una erosione della forza regolatrice dei livelli più alti di contrattazione, tipicamente mediante ampliamento della possibilità derogatoria della contrattazione di secondo livello⁵⁷.

La scelta di ricercare fenomeni di convergenza degli istituti di relazioni industriali e delle forme di regolazione del rapporto di lavoro tra l’ordinamento statunitense e quello italiano è senz’altro difficoltosa. Non si possono infatti ignorare le profonde diversità storiche e sociali in cui i due modelli sono nati e si sono sviluppati, nonché la radicale difformità tra i mercati in cui operano ed i valori di cui essi sono espressione.

La diversità in parola trova, oltretutto, riscontro nei modelli di contrattazione collettiva, espressione ciascuno del rispettivo sistema di relazioni industriali. Senza timore di forzare il paragone, infatti, sembrano potersi individuare caratteristiche diametralmente opposte tra contrattazione collettiva di diritto italiano e *collective bargaining* del *labor law* statunitense.

Si consideri la questione secondo l’impostazione di Cella e Treu ripresa dalla presente trattazione⁵⁸. Sono proprio le *dimensioni* della contrattazione collettiva a segnalare una completa divergenza tra i due modelli, come evidenziato dalla Tabella 4⁵⁹.

Tabella 4 – Dimensioni della Contrattazione Collettiva Italiana e USA a Confronto

Dimensioni della struttura contrattuale	Italia	Stati Uniti
Copertura	Elevata copertura (80%)	Bassa copertura (11%)
Centralizzazione	Elevata centralizzazione (contrattazione di settore)	Decentralizzazione piena (contrattazione aziendale)
Incisività ed efficacia	Incisività intermedia	Elevata incisività
Coinvolgimento sindacale	Basso coinvolgimento	Coinvolgimento intermedio (<i>grievance procedures</i>)
Istituzionalizzazione	Istituzionalizzazione debole	Elevata istituzionalizzazione

Innanzitutto, per quanto attiene alla *copertura* della contrattazione collettiva nei due ordinamenti, la differenza è straordinaria. L’espressione, giova ricordarlo, si riferisce alla quota assoluta di lavoratori soggetti all’applicazione di un contratto collettivo all’interno di un sistema di relazioni industriali. In genere essa è inversamente proporzionale allo spazio occupato dalla legislazione protettiva nel sistema e dalla sua derogabilità da parte della contrattazione. Inoltre è generalmente aumentata dall’ampiezza dell’adesione alle organizzazioni sindacali da parte di

⁵⁵ D.H. BLAKE, *The Internationalization of Industrial Relations*, cit., pp. 19-20.

⁵⁶ H.C. KATZ, *The Decentralization of Collective Bargaining*, cit., p. 3.

⁵⁷ R. PEDERSINI, *Conclusion and Outlook – More Challenges and Some Opportunities for Industrial Relations in The European Union*, in *Multi-employer Bargaining Under Pressure: Decentralization Trends in Five European Countries*, eds. S. LEONARDI, R. PEDERSINI, ETUI, Bruxelles, 2018, p. 294.

⁵⁸ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 1.

⁵⁹ Elaborazione a cura dell’autore.

lavoratori⁶⁰.

Sotto questo profilo la struttura della contrattazione collettiva statunitense si caratterizza per uno scarsissimo tasso di associazionismo sindacale. Il dato medio su base nazionale è, infatti il 10,3%⁶¹. Direttamente conseguente e coerente è il dato della *copertura* contrattuale. Negli Stati Uniti, si è già avuto modo di notare, solamente l'11% circa dei lavoratori ricade nell'ambito di applicazione di un *collective bargaining agreement*, con un *trend* in consistente decrescita negli ultimi vent'anni⁶².

La contrattazione collettiva italiana, al contrario, ha una elevata copertura, arrivando ad essere stimata attorno all'80% dei lavoratori dipendenti presenti nel mercato del lavoro⁶³. La circostanza, è utile ricordare, sfugge alla descritta tendenza generale verso una corrispondenza tra associazionismo e copertura della contrattazione. Anche l'Italia, seppur con differenti percentuali rispetto agli Stati Uniti, non gode di un elevatissimo tasso di associazionismo sindacale, che si aggira negli ultimi anni attorno al 34%⁶⁴. Al contempo, i meccanismi di estensione dell'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva, consentono il mantenimento di una ampia copertura contrattuale⁶⁵.

Il divario tra contrattazione collettiva USA e italiana è amplissimo anche per quanto attiene alla dimensione della *centralizzazione*. Come noto, un sistema è tanto più decentrato quanto minori sono i livelli di contrattazione collettiva. Il sistema disegnato dal NLRA per l'ordinamento USA è quello del CBA a livello non solo d'azienda ma, addirittura, a livello di *bargaining unit*. Ciò consente la coesistenza di più *collective bargaining agreements* nella stessa impresa, con ambiti di applicazione soggettiva differenziati sulla base del criterio di *community of interest* tra gruppi di lavoratori⁶⁶. Gli Stati Uniti sono perciò classificati dall'OECD tra gli ordinamenti a decentralizzazione piena, in cui la contrattazione collettiva è esclusivamente aziendale e non sono presenti meccanismi di coordinamento tra condizioni di lavoro e salari tra le imprese del medesimo settore⁶⁷. L'unica correzione possibile al mancato coordinamento nella contrattazione collettiva è operata dal sempre meno diffuso fenomeno del *pattern bargaining*⁶⁸.

La struttura tradizionale della contrattazione collettiva italiana, al contrario, è considerata come prevalentemente centralizzata e debolmente coordinata per quanto attiene alle condizioni di lavoro nei diversi settori⁶⁹. Essa è inoltre affidata all'autoregolamentazione delle parti sociali, talora concertata a livello governativo.

⁶⁰ G.P. CELLA, *Il Sindacato*, cit., p. 96.

⁶¹ *Union Members 2019*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.

⁶² *Statistics on Collective Bargaining*, <https://ilostat.ilo.org>, ultimo accesso 23.03.2021.

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ *Trade Union Density* <https://stats.oecd.org>, ultimo accesso 23.03.2021.

⁶⁵ Sul tema si veda *supra* Cap. II, Sez. II, § 2.

⁶⁶ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.1.

⁶⁷ Sulla tassonomia della centralizzazione della contrattazione collettiva operata dall'OECD si veda, più in generale, *supra* Cap. II, Sez. II, § 1.

⁶⁸ T.A. KOCHAN, H.C. KATZ, R.B. MC KERSIE, *The Transformation of American Industrial Relations*, cit., p. 111.

⁶⁹ *OECD Employment Outlook 2018*, <https://www.oecd-ilibrary.org>, ultimo accesso, 23.03.2021.

Il sistema attuale è sostanzialmente ancora figlio dell'Accordo Interconfederale del 1993 ("Protocollo Ciampi") con il quale le parti sociali hanno concordato su una struttura "nidificata" della contrattazione. Il Protocollo, nell'affermare la prevalenza della contrattazione collettiva nazionale di categoria (CCNL), consentiva al contempo aggiustamenti a livello aziendale sulle sole materie predeterminate dal CCNL stesso⁷⁰. La centralità della contrattazione collettiva nazionale è stata in seguito confermata più volte dagli Accordi Interconfederali dello scorso decennio⁷¹, pur mitigata dalle intervenute previsioni legislative di cui sia avrà modo di dire nel prosieguo della trattazione⁷².

La dimensione dell'efficacia e dell'incisività delle contrattazioni collettive di diritto italiano e statunitense a confronto è parimenti divergente. Si tratta come già osservato⁷³ di un criterio qualitativo per descrivere la concreta applicazione del contenuto del contratto collettivo ad opera delle parti, il suo puntuale rinnovo alla scadenza, l'adeguatezza della fonte a regolare la materia e l'effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro rispetto a quelle già previste dalla legislazione. In questo senso, pur non potendosi prescindere dalla valutazione del singolo contratto collettivo, i *collective bargaining agreements* sono senz'altro molto incisivi nella loro capacità di migliorare le condizioni di lavoro dettate dalla legislazione protettiva. L'ordinamento italiano, al pari degli altri sistemi che individuano il principale livello della contrattazione collettiva in quello settoriale e nazionale, riscontra solo un intermedio grado di incisività. Il *trend* sembra essere quello di riprodurre o solo leggermente migliorare le disposizioni dettate dalla legislazione, specie nelle materie maggiormente collegate al mercato del lavoro o alla stabilità del rapporto⁷⁴.

Il *coinvolgimento* è la dimensione della contrattazione collettiva che descrive la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori all'applicazione delle regole concertate. Sotto questo aspetto il sistema italiano sembra potersi descrivere al massimo come caratterizzato da un basso tasso di coinvolgimento. Fuori dai già ricordati casi di informazione e consultazione sindacale imposti dall'ordinamento europeo infatti, il coinvolgimento del sindacato è sostanzialmente riservato agli esperimenti della bilateralità⁷⁵. Negli Stati Uniti il grado di partecipazione sindacale, non già alla gestione aziendale ma all'amministrazione del contratto collettivo, è al contrario piuttosto penetrante. L'*arbitrability presumption* e la predisposizione di meccanismi vincolanti di *grievance arbitration* garantiscono un grado di coinvolgimento

⁷⁰ L. BACCARO, *Centralized Collective Bargaining and the Problem of "Compliance": Lessons from the Italian Experience*, in "ILR Review", 2000, v. 53, n. 4, p. 592.

⁷¹ Si veda ad esempio l'AI per il settore industriale del 15.04.2009 ed anche l'AI 28.06.2011 dove afferma che il CCNL ha la «funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale». Sempre in tal senso si esprime il T.U. sulla rappresentanza (AI 10.01.2014) ed anche, da ultimo, l'AI 28.02.2018.

⁷² Ci si riferisce ovviamente all'art. 8, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito in l. 14 settembre 2011, n. 148, sulla "Contrattazione di prossimità".

⁷³ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 1.

⁷⁴ D. VENN, *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement*, in "OECD Social, Employment and Migration Working Papers", 2009, n. 89, p. 15.

⁷⁵ F. CARINCI, *Il "Casus Belli" degli Enti Bilaterali*, in "Lavoro e Diritto", 2003, n. 2, p. 199.

sindacale quantomeno intermedio⁷⁶.

Da ultimo, l'*istituzionalizzazione* della contrattazione collettiva è la dimensione maggiormente influente sulle relazioni industriali. L'espressione indica il grado di vincolatività riconosciuto alle norme deputate alla regolamentazione del processo di contrattazione, del conflitto collettivo e del contratto collettivo stesso. L'ordinamento USA conosce un elevato grado di istituzionalizzazione per effetto della stagione degli *statute* del *labor law* federale degli anni Trenta del secolo scorso e segnatamente del NLRA. Esso, anche per il meccanismo della *federal preemption*⁷⁷ sul diritto dei singoli stati e sul *common law*, conferisce una forte portata precettiva alla contrattazione collettiva ed ai suoi meccanismi di *enforcement*, in particolar modo l'arbitrato⁷⁸. L'ordinamento italiano invece conosce un basso tasso di istituzionalizzazione per effetto del "peccato originale" connesso alla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione ed alla disciplina di *diritto comune* dei contratti collettivi⁷⁹. Ciò genera un sistema a "*regolazione debole*"⁸⁰, o comunque un fenomeno di "*autoregolazione*"⁸¹ delle relazioni industriali a partire dal Protocollo Ciampi in poi. Quasi paradossalmente il diritto del lavoro italiano è più affine, in questo aspetto, ad un sistema di *common law*⁸² rispetto a quanto non lo sia quello USA.

Pur di fronte ad una struttura della contrattazione collettiva così differente, non sembrano esservi sostanziali ostacoli a fenomeni di convergenza tra i modelli di relazioni industriali statunitense ed italiano. Questo in ragione del progressivo avvicinamento delle *determinanti*: struttura del mercato del lavoro, andamento dell'economia e grado di intervento statale⁸³.

La *struttura del mercato del lavoro* e l'andamento della *crescita economica*, si è già avuto modo di osservare, stanno progressivamente convergendo a livello globale⁸⁴. Quanto all'*intervento statale*, determinante fondamentale dei sistemi delle relazioni industriali⁸⁵, mostra un progressivo ravvicinamento nei due paesi. Si pensi soprattutto al decentramento della contrattazione collettiva, assunto indefettibile del sistema di relazioni industriali operato dal *National Labor Relations Act*. In Italia sta trovando uno spazio sempre più ampio proprio grazie ad interventi di carattere legislativo di ispirazione prevalentemente economica. La "*contrattazione di prossimità*", introdotta in via emergenziale nell'ordinamento italiano dall'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, è senza dubbio l'intervento più vistoso in questo

⁷⁶ *Supra* Cap. I, Sez. III, §§ 3.1-3.2.

⁷⁷ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 3.

⁷⁸ *Ivi*, § 2.

⁷⁹ M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del Lavoro*, cit., p. 63.

⁸⁰ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, cit., p. 33.

⁸¹ T. TREU, *Regole e Procedure nelle Relazioni Industriali: Retaggi Storici e Criticità da Affrontare*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", v. 30, n. 2, p. 454.

⁸² U. PROSPERETTI, *L'Evoluzione del Diritto del Lavoro nell'Applicazione Giurisprudenziale*, in "Il Foro Italiano", v. 89, n. 9, p. 57.

⁸³ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 1.

⁸⁴ *Supra* § 1.

⁸⁵ *Supra* § 2.

senso. Nello stesso solco si collocano tuttavia anche interventi di minor portata, quali le agevolazioni fiscali concesse ai premi di produttività contrattati a livello aziendale⁸⁶ previsti dalla Legge di Stabilità 2016⁸⁷.

Ciò permette un'ultima osservazione sulla ricerca dei fenomeni di convergenza tra i sistemi statunitense e italiano delle relazioni industriali. Ci si riferisce in particolare alla direzione della circolazione degli istituti in parola. Emerge come evidente che essa potrà muoversi esclusivamente da Washington a Roma – o, più propriamente, da Detroit a Torino – e non viceversa.

Tale circostanza non dev'essere letta esclusivamente alla luce del maggior "prestigio"⁸⁸ ed influenza economica dell'ordinamento giuridico USA. È la stessa forte istituzionalizzazione del modello di relazioni industriali statunitense "ossificato"⁸⁹ dal *National Labor Relations Act* che impedisce una circolazione in senso inverso. Dottrina e sindacato statunitense sono perciò quasi esclusivamente concentrati nel proporre riforme legislative o nuove interpretazioni giurisprudenziali del *labor law* vigente⁹⁰, proprio perché in assenza di mutamenti del quadro legislativo non vi è spazio per l'importazione informale di esperienze delle relazioni industriali estere.

Il "Caso FIAT", com'è stato da subito chiamato dalla dottrina italiana, è senza dubbio la palestra obbligata in cui ricercare possibili fenomeni di convergenza informale tra relazioni industriali e diritto del lavoro statunitense ed italiano. Esso rappresenta il momento in cui si è manifestata in chiaro l'influenza dei formanti esterni delle relazioni industriali sull'ordinamento interno italiano, anche in assenza di un deciso intervento dello stato e del sistema politico⁹¹. Le uniche tracce d'interesse pubblico, in effetti, si sono avute nelle politiche europee successive alla crisi economica del 2008, in conseguenza della quale l'Unione ha iniziato a promuovere con strumenti di *soft law* alcune forme di contrattazione decentrate quale fattore essenziale per il rilancio della competitività dell'economia europea⁹².

⁸⁶ D. MOSCA, P. TOMASSETTI, *Il Premio di Risultato nella Contrattazione Collettiva: Lineamenti Teorici*, in *Il Premio di Risultato nella Contrattazione Aziendale*, a cura di F. PERCIAVALLE, P. TOMASSETTI, ADAPT University Press, Modena, 2016, p. 9.

⁸⁷ L. 28 dicembre 2015, n. 208.

⁸⁸ R. SACCO, *Legal Formants: A Dynamic Approach to Comparative Law*, in "The American Journal of Comparative Law", 1991, v. 39, n. 1, p. 3.

⁸⁹ C.L. ESTLUND, *The Ossification of American Labor Law*, cit., p. 1527. Si veda anche *supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

⁹⁰ La bibliografia sul punto è sterminata. Si ritiene qui di rinviare soprattutto ai contributi di K. ANDRIAS, *The New Labor Law*, in "The Yale Law Journal", 2016, v. 126, n. 1, pp. 1-100 ed al volume R. BALES, C. GARDEN (eds.), *U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, Cambridge University Press, Cambridge, 2020. Le molteplici proposte tendono a recuperare soprattutto le esperienze pluraliste e cooperative della tradizione europeo-continentale. Si spazia quindi dall'abbandono del sistema della rappresentanza esclusiva, al riconoscimento delle *minority unions*; dall'ampliamento dell'ambito di applicazione soggettivo del NLRA con una nuova definizione di *employee* che tenga conto delle innovate forme di lavoro nell'Industria 4.0, all'introduzione di meccanismi obbligatori di soluzione delle *impasse* per agevolare la conclusione dei contratti collettivi.

⁹¹ *Supra* § 2.

⁹² I. SENATORI, *Multinationals and National Industrial Relations Systems in Times of Crisis. The FIAT Case in the Italian Context*, in "The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 2012, v. 28, n. 4, p. 169.

La mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione italiana e la sostanziale “regolazione debole” degli assetti della contrattazione collettiva, hanno favorito le aggressive pratiche di relazioni industriali tenute dal *management* del gruppo FIAT e culminate nella disdetta da Confindustria e dal CCNL per l'industria metalmeccanica a partire dal 1° gennaio 2012⁹³. Questo, è bene evidenziarlo, avveniva in un quadro di relazioni industriali già portato verso una dimensione italo-americana dalla costituzione di FIAT Chrysler Automobiles (FCA) per effetto della fusione tra il Lingotto e una delle “*Big Three*” dell'industria automobilistica statunitense tra aprile e giugno 2009⁹⁴.

Vi sono, da ultimo, due ulteriori ragioni per esplorare possibili contaminazioni del modello di relazioni industriali italiano proprio nel Caso FCA. La prima è che ad esso non è seguito un effetto domino su altre realtà imprenditoriali, né puramente italiane, né multinazionali. Al momento perciò si tratta dell'unica esperienza da sottoporre a valutazione. È comunque un'esperienza ben consolidata, potendo ormai contare su diverse tornate di rinnovi contrattuali. Le parti hanno avuto pertanto l'occasione di correggere o approfondire gli strumenti di regolamentazione dei rapporti di lavoro che si sono date⁹⁵.

Il secondo motivo per valutare se il Caso FCA abbia proposto un modello informale di circolazione degli istituti di relazioni industriali risiede nelle prospettive aperte dalla fusione tra FCA ed Groupe PSA il 16 gennaio 2021⁹⁶. La nascita di Stellantis amplia notevolmente gli scenari immaginabili, con possibili compenetrazioni di istituti delle relazioni industriali anche tra altri ordinamenti, segnatamente quello francese.

⁹³ A. MALAN, *Marchionne: FIAT Fuori da Confindustria da Gennaio*, Il Sole 24 Ore, 03.11.2011.

⁹⁴ M.J. DE LA MERCED, M. MAYNARD, *FIAT Deal with Chrysler Seals Swift 42-Day Overhaul*, The New York Times, 10.06.2009.

⁹⁵ *Infra* Cap. II, Sez. IV, § 1.

⁹⁶ *Fca e Psa completano la fusione, ora il debutto a Milano e Parigi*, Il Sole 24 Ore, 16.01.2021.

CAPITOLO II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL GRUPPO FCA

SOMMARIO: 1. L'assetto della contrattazione collettiva del Gruppo FCA – 2. Accentramento della rappresentanza e decentramento del contratto collettivo – 3. Politiche retributive e salario di produttività. – 4. La regolamentazione del conflitto e la soluzione conciliata delle controversie individuali e collettive

1. *L'assetto della contrattazione collettiva del Gruppo FCA*

La contrattazione collettiva del Gruppo FCA¹ è frutto di un processo di accentramento societario iniziato più di un decennio fa, con l'incorporazione della Chrysler da parte della FIAT nel 2009. Le vicende sono piuttosto complesse e, invero, ormai ben note alla dottrina giuslavoristica contemporanea che molto ha dibattuto² sul Caso FIAT per le sue conseguenze sul sistema di relazioni industriali italiano³. Particolare attenzione è stata riservata agli aspetti relativi alla rappresentanza sindacale⁴, che hanno portato – tra l'altro – alla nota sentenza additiva di accoglimento 23 luglio 2013 n. 231 della Corte Costituzionale ed alla sentenza della Corte di Cassazione sul rapporto tra il recesso dall'associazione datoriale e quello dal contratto collettivo vigente da questa stipulato⁵.

Il presente paragrafo intende costruire al di sopra delle osservazioni già operate da questa autorevole dottrina e muovere piuttosto l'attenzione agli esiti di questo intricato percorso. In particolar modo si descriveranno gli assetti odierni della contrattazione collettiva del Gruppo FCA, onde agevolare lo sforzo comparatistico sotteso alla presente sezione. Saranno perciò raffrontate le parti sociali presenti negli ordinamenti USA e italiano, per poi descrivere i contratti collettivi stipulati nell'ultimo decennio ed anche la loro struttura. Si concluderà con alcune considerazioni relative all'ambito di applicazione soggettivo di ciascun contratto onde poi muovere all'esame del suo contenuto normativo nei paragrafi seguenti.

¹ Dal 2021 FIAT Chrysler Automobiles N.V. si è fusa con la francese Groupe PSA costituendo il gruppo Stellantis (cfr. *Fca e Psa completano la fusione, ora il debutto a Milano e Parigi*, Il Sole 24 Ore, 16.01.2021).

² La bibliografia sul punto è estremamente ricca, si vedano *ex plurimis* F. CARINCI, *La Cronaca si fa Storia: Da Pomigliano a Mirafiori*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2011, I, pp. 11-38; R. DE LUCA TAMAJO, *L'Accordo di Pomigliano: Una Storia Italiana*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2011, VI, pp. 1080-1088; L. MARIUCCI, *Back to the Future: il Caso FIAT tra Anticipazione del Futuro e Ritorno al Passato*, in "Lavoro e Diritto", 2011, n. 2, pp. 239-268; M.V. BALLESTRERO, *Astuzie e Ingenuità di una Clausola Singolare*, in "Lavoro e Diritto", 2011, n. 2, pp. 269-286.

³ Sul punto si vedano le condivisibili conclusioni cui giunge Senatori, secondo cui il "Caso FIAT", pur rappresentando il precedente autorevole per pratiche di decentramento della contrattazione collettiva favorito dalle istituzioni europee nell'ottica di un rilancio competitivo delle imprese, non è, di per sé solo, sufficiente a ridisegnare il sistema legale delle relazioni industriali italiano. Gli conferirebbe, piuttosto, una natura "sfaccettata", creando un *multi-faceted model*. Cfr. I. SENATORI, *Multinationals and National Industrial Relations Systems in Times of Crisis. The FIAT Case in the Italian Context*, cit., pp. 169-488.

⁴ Il tema della rappresentanza sarà approfondito *infra* § 2.

⁵ Cass. 20 agosto 2019, n. 21537, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", v. 38, n. 4.

I contratti collettivi che saranno presi in esame sono relativi alle ultime due tornate di rinnovi, i quali, sia in Italia che negli Stati Uniti, hanno coinciso rispettivamente con i quadrienni 2015-2018 e 2019-2022, come evidenziato dalla Tabella 5⁶.

Tralasciando per ragioni di competenza le complesse vicende di diritto societario che hanno portato alla formazione del Gruppo FCA⁷, si forniranno innanzitutto alcune caratteristiche fondamentali per comprenderne le dimensioni. FCA al 31 dicembre 2020 occupava circa 189.512 lavoratori direttamente alle proprie dipendenze, senza includere quelli delle imprese dell'indotto. La stragrande maggioranza dei lavoratori è impiegata presso i diversi

Tabella 5 – Assetto della contrattazione collettiva del gruppo FCA 2011-2022

Vigenza	ITALIA			STATI UNITI		
	Contratto collettivo	Parte sindacale	Parte datoriale	Contratto collettivo	Parte datoriale	Parte sindacale
2011 2014	Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL)	FIM-CISL, ULIM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici, Associazione Quadri e Capi FIAT	FIAT S.p.A., Fiat Industrial S.p.A.	Engineering, Office & Clerical Agreements Production, Maintenance & Parts Distribution Centers Agreements	Chrysler LLC	United Automobile Workers (UAW), Internationa Union United Automobile Workers
2015 2018	Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL)	FIM-CISL, ULIM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici, Associazione Quadri e Capi FIAT	FCA N.V. e CNH Industrial N.V.	Engineering, Office & Clerical Agreements Production, Maintenance & Parts Distribution Centers Agreements	FCA US LLC	United Automobile Workers (UAW), Internationa Union United Automobile Workers
2019 2022	Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL)	FIM-CISL, ULIM-UIL, FISMIC, UGLM, AQCFR	FCA N.V., CNH Industrial N.V., Ferrari N.V.	Engineering, Office & Clerical Agreements Production, Maintenance & Parts Distribution Centers Agreements	FCA US LLC	United Automobile Workers (UAW), Internationa Union United Automobile Workers

stabilimenti del gruppo in Europa (64.616), Nord America (97.029) e America Latina (33.066), con un *trend* occupazionale in lieve decremento, essendo diminuito di circa il 5% rispetto al 2018, soprattutto nell'area europea⁸.

Sul lato italiano la parte datoriale firmataria dell'arcinoto *Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL)*, non si limita alla sola FCA. Ad essa si aggiungono CNH Industrial N.V.⁹ rivolto alla produzione di macchinari agricoli, commerciali ed altri mezzi speciali, nonché anche la società di auto sportive di lusso Ferrari N.V.¹⁰. Sul lato statunitense, al contrario, i principali *collective bargaining agreements* sono stipulati esclusivamente da FCA US LLC, società diretta erede della Chrysler Corporation, con sede a Auburn Hills (Michigan). Storicamente la fu Chrysler appartiene alle cosiddette “*Big Three*”, le tre principali società dell'industria di autoveicoli statunitense, localizzata per lo più nei dintorni di Detroit in

⁶ Elaborazione a cura dell'autore.

⁷ Per un resoconto agile e puntuale si rinvia a M. BIASI, *Statutory Employment Representation in Italian ad U.S. Workplaces: A Comparative Analysis of the FIAT/Chrysler Case*, in “Labor Law Journal”, 2015, n. 4, pp. 234-236.

⁸ I dati sono stati dichiarati da Stellantis N.V. alla *Security Exchange Commission (SEC)* con il *Form 20-F* che dev'essere presentato da alcune società estere operanti nel territorio USA in relazione a tutte le attività svolte nel mondo. Cfr. *Registration of Securities of Foreign Private Issuers Pursuant to Section 12(b) or (g) FORM 20-F 2020*, <https://fcagroup.gcs-web.com>, ultimo accesso 23.03.2021.

⁹ *Registration of Securities of Foreign Private Issuers Pursuant to Section 12(b) or (g) FORM 20-F 2020*, <https://www.cnhindustrial.com>, ultimo accesso 23.03.2021.

¹⁰ *Registration of Securities of Foreign Private Issuers Pursuant to Section 12(b) or (g) FORM 20-F 2019*, <https://corporate.ferrari.com>, ultimo accesso 23.03.2021.

Michigan, denominata per l'appunto anche “*Motor City*”. Le altre “*Big*” sono General Motors Corporation e Ford Motor Company¹¹.

La controparte sindacale del Gruppo FCA in Italia è costituita da cinque distinte sigle sindacali di livello nazionale: FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGLM e AQCFR. Le prime due sono i sindacati di categoria dei lavoratori metalmeccanici incardinati in due delle tre principali confederazioni sindacali italiane, la CISL e la UILM. È stata proprio l'intesa tra l'allora CEO del Gruppo Sergio Marchionne ed il segretario FIM-CISL Marco Bentivogli a fondare l'assetto delle nuove relazioni industriali FCA¹². Ad esse si aggiungono due sindacati della medesima categoria espressioni di federazioni minori, rispettivamente la CONFSAL e la UGL¹³. L'AQCFR, ultimo sottoscrittore del CCSL, è la principale organizzazione di riferimento per gli impiegati, i quadri, i *professional* (ex “capi” della FIAT) e tutte le alte professionalità alle dipendenze di FCA e CNH Industrial¹⁴.

A tutt'oggi non partecipa quale parte firmataria del CCSL il maggiore dei sindacati di categoria dei metalmeccanici, la FIOM-CGIL, la quale, come ampiamente noto, ha sempre rifiutato di aderire allo schema di contrattazione collettiva promosso da FIAT sin dall'Accordo di Pomigliano d'Arco del 15 giugno 2010. La trattativa 2018 per l'ultimo rinnovo del CCSL è stata sin da subito condotta in modo troppo frammentato per ricomporre la frattura dell'unità sindacale tra le maggiori sigle sindacali. La FIOM ha infatti presentato una piattaforma programmatica separata rispetto a UILM e FIM, come separati sono stati i tavoli di trattativa ed i calendari degli incontri¹⁵.

Negli Stati Uniti, in coerenza con il principio della rappresentanza esclusiva posto dal NLRA¹⁶, il sindacato firmatario dei *collective bargaining agreements* è unico. Si tratta dell'*International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America* (UAW), che rappresenta i lavoratori dell'industria manifatturiera e metalmeccanica negli Stati Uniti, in Canada ed a Puerto Rico. L'organizzazione nasce a Detroit nel 1935 come *United Automobile Workers*, affiliata all'AFL. Solamente l'anno successivo ne fuoriesce per fondare, assieme ad altre sigle, la CIO¹⁷. Dalla ricomposizione della scissione e fino alla data odierna è associato all'AFL-CIO¹⁸. Si tratta di uno dei sindacati maggiormente influenti negli Stati Uniti, potendo contare su 408.639 membri ed un patrimonio pari a 944,967,771 USD nel

¹¹ H.C. KATZ, J.P. MCDUFFIE, F.K. PIL, *Autos: Continuity and Change in Collective Bargaining*, in *Collective Bargaining in the Private Sector*, eds. P.F. CLARK, J.T. DELANEY, A.C. FROST, Cornell University Press, Ithaca, 2002, p. 68.

¹² M. BENTIVOGLI, *Con Marchionne Abbiamo Sfidato l'Italietta della Rendita e dei Ricatti*, Il Sole 24 Ore, 22.07.2018.

¹³ M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del Lavoro*, cit., p. 38.

¹⁴ *Storia*, <https://aqcf.it>, ultimo accesso 23.03.2021.

¹⁵ F. GRECO, *Contratto Fca, la Fiom interrompe la trattativa: «Non ci sono le condizioni»*, Il Sole 24 Ore, 26.02.2019.

¹⁶ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.

¹⁷ *Supra* Cap. I, Sez. I, § 3.

¹⁸ Sul punto e più in generale sulla storia dello UAW si veda M. SMITH, *Let's Make Detroit a Union Town: The History of Labor and the Working Class in the Motor City*, in “Michigan Law Review”, 2001, v. 27, n. 2, p. 161.

2015. Il suo *trend* di affiliazione sindacale, in linea con quello generalizzato, è in significativo calo, essendo diminuito del 36% rispetto al 2002, quando rappresentava 638.722 iscritti¹⁹. Sotto un profilo organizzativo verticale, opera attraverso otto articolazioni regionali e molteplici *locals*²⁰. Parti firmatarie dei *collective bargaining* stipulati da FCA US LLC e UAW sono sia le *locals* delle aree in cui si trovano gli stabilimenti produttivi, sia il livello nazionale.

Il nucleo fondamentale della sua rappresentanza risiede proprio nelle fabbriche di autoveicoli della zona di Detroit in cui si trova la metà degli iscritti. In controtendenza rispetto al pieno decentramento della contrattazione collettiva statunitense, la forza rappresentativa della UAW le ha storicamente consentito di essere una dei campioni del *pattern bargaining*²¹. Ciò è vero proprio all'interno della stessa industria automobilistica. Grazie infatti alla rappresentanza esclusiva dei lavoratori impiegati nelle maggiori fabbriche di tutte le “*Big Three*”, la UAW ha potuto imporre condizioni di lavoro sostanzialmente uniformi all'interno delle stesse.

Il meccanismo negoziale muove innanzitutto dal coordinamento delle tornate di rinnovo contrattuale. I CBA delle *Big Three* scadono tutt'oggi nelle stesse annate, in modo che la contrattazione si svolga contemporaneamente. La UAW individua generalmente un'impresa *target*, detta anche “*lead bargaining agent*”, a cui rivolgere l'attenzione per la stipula del contratto collettivo ed è perciò anche il principale destinatario del conflitto sindacale. Solo una volta concluso il CBA dell'impresa *target* l'associazione procede al rinnovo degli altri contratti collettivi in scadenza, forte delle condizioni già stipulate con la prima parte datoriale²².

La strategia di *pattern bargaining* adottata dalla UAW ha avuto tale successo da esercitare un'influenza anche esterna al settore. La stessa – ma anche altri sindacati dell'indotto – hanno infatti utilizzato le condizioni contrattate nell'*automotive* come parametro di riferimento nella contrattazione di tutto il comparto manifatturiero, specialmente quello chimico, della gomma e della plastica. Ciò ha assegnato alla contrattazione collettiva dell'industria automobilistica un ruolo di capofila nella promozione di innovazioni nelle condizioni lavorative. È stato proprio in quest'ambito che si è affermato l'aggiustamento del salario all'aumento del costo della vita (“*cost of living adjustment*” o semplicemente COLA); le assicurazioni integrative contro la disoccupazione (“*supplementary unemployment benefit*” o SUB) ed i primi programmi di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro²³.

A partire dalla fine degli anni Ottanta del secolo scorso, il meccanismo del *pattern bargaining* conosce un momento di sostanziale crisi, con particolare riferimento alla sua efficacia nell'uniformare i salari applicabili ai lavoratori compresi nel *pattern*. Nonostante il

¹⁹ *United Auto Workers*, <https://www.unionfacts.com>, ultimo accesso 23.03.2021. I dati sono elaborati dal *Centre for Union Facts* sulla base di quelli resi dichiarati dalle organizzazioni sindacali all'*Office of Labor-Management Standards* (OLMS) dello *U.S. Department of Labor*.

²⁰ *About US*, <https://uaw.org>, ultimo accesso 23.03.2021. Sulla nozione di *local union* si veda *supra* Cap. I, Sez. II, § 2.1.

²¹ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 1.

²² R.C. MARSHALL, A. MERLO, *Pattern Bargaining*, in “*International Economic Review*”, 2004, v. 45, n. 1, p. 239.

²³ H.C. KATZ, J.P. MCDUFFIE, F.K. PIL, *Autos: Continuity and Change in Collective Bargaining*, cit., p. 70.

vivo dibattito in materia²⁴, la dottrina concorda che l’ampliamento dei mercati ed il pericolo della delocalizzazione abbiano portato il sindacato a consentire una maggior differenziazione dei salari, e quindi dei costi, tra aziende concorrenti. La questione investe la UAW in particolar modo: a partire dalla tornata di rinnovi del 1987 essa ha subito in modo consistente l’*“ability to pay”* datoriale, la sostenibilità economico-finanziaria dell’aumento salariale per ciascuna singola impresa²⁵.

Uno degli esempi maggiori di questa nuova dinamica è il *“two-tier system”* – sistema a “doppio livello”. Esso si fonda per l’appunto sulla costituzione mediante contratto collettivo di due inquadramenti retributivi (*“tier 1”* e *“tier 2”*) volti a diversificare tra lavoratori assunti prima e dopo una certa data. In sostanza l’obiettivo è assegnare salari ribassati ai lavoratori neo-assunti in modo da consentire il contenimento del costo del lavoro senza incidere sui diritti acquisiti da quelli già in forza. Nel 1993 la UAW ha accettato l’introduzione di un *two tier system*, inizialmente provvisorio, nella contrattazione collettiva stipulata con *Ford Motor Company*, prima tra le *Big Three* di Detroit²⁶. Lo stesso sistema è stato adottato nel 2009 proprio durante il negoziato tra Sergio Marchionne e la UAW in vista dell’acquisizione di Chrysler da parte di FIAT, prevedendo un salario di 19 USD l’ora per i nuovi assunti, contro i 28 USD all’ora per i dipendenti già in forza²⁷.

Non si possono, in chiusura, ignorare i risvolti potenzialmente corruttivi del *pattern bargaining*. Ad ottobre 2020 General Motors (GM) ha accusato FCA e UAW di averlo utilizzato con l’intento di danneggiare la concorrenza nel settore automobilistico («*weaponize the auto industry pattern bargaining*»²⁸). Ad avviso di GM, FCA avrebbe corrotto i dirigenti UAW a Detroit per accordarsi su forti concessioni, successivamente diffuse ai CBA delle altre *Big Three*. Il sindacato avrebbe quindi avuto la funzione di esigere i trattamenti ottenuti in maniera puntuale dalle concorrenti di FCA, ma non da quest’ultima, lasciandoli sostanzialmente lettera morta. In tal modo avrebbe indebolito la loro posizione economica, favorendo l’acquisto di GM da parte di FCA, successivamente naufragato. Il 1° marzo 2021 FCA LLC ha patteggiato una multa di 30 milioni di dollari in relazione a queste accuse²⁹.

Per quanto attiene alla struttura della contrattazione collettiva del Gruppo FCA, sia sul versante delle relazioni industriali italiane, sia di quelle statunitensi, essa assume un carattere rispettivamente *“di gruppo”* ed *“aziendale”*.

²⁴ Si veda ad esempio K.J. READY, *Is Pattern Bargaining Dead?*, in “ILR Review”, 1990, v. 43, n. 2, pp. 272-279.

²⁵ J.W. BUDD, *The Determinants and Extent of UAW Pattern Bargaining*, in “IRL Review”, 1992, v. 45, n. 3, p. 536.

²⁶ K. JACOBS, *A Tale of Two Tiers: Dividing Workers in the Age of Neoliberalism*, in “New Labor Forum”, 2009, v. 18, n. 1, p. 68. Il *two-tier system* è spesso accompagnato da piani di incentivi all’esodo per il personale già in forza, in modo da sostituirlo con nuove assunzioni ricadenti nel meno costoso *tier two*. Nel 2007 General Motors ha esodato 19.000 lavoratori con questo sistema, mentre Ford 4.200.

²⁷ F. NESPOLI, *FCA, Ecco Cosa Lega Marchionne al Sindacato UAW*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 25.09.2015.

²⁸ Così si può leggere nella memoria depositata dai legali di General Motors presso la *United States Court of Appeals for the Sixth Circuit* il 13 ottobre 2020.

²⁹ *FCA US LLC Pleads Guilty to Making Illegal Payments to UAW Officials*, www.justice.gov, ultimo accesso 23.03.2021.

In Italia, in particolare, le parti sociali hanno stipulato il primo Contratto Collettivo Specifico di Lavoro con decorrenza 1° gennaio 2011 e scadenza 31 dicembre 2014³⁰. Inizialmente il CCSL doveva costituire il primo livello della contrattazione applicabile nel gruppo, pertanto era espressamente denominato “*di primo livello*”. Lo stesso art. 8 del CCSL regolava i rapporti tra lo stesso e ulteriori contrattazioni di secondo livello.

Nelle intenzioni delle parti stipulanti esso nasce come sostituto del CCNL per l’Industria Metalmeccanica con applicazione dedicata alle sole società del Gruppo FCA e con riserva di contrattare condizioni ulteriori nelle singole aziende. L’art. 8 in argomento fissa un principio di “*ne bis in idem*” quale criterio guida del riparto di competenze tra CCSL di primo livello e contratti aziendali. Questi mantenevano perciò una funzione residuale, potendo esprimersi solamente sulle materie che non fossero già regolate sul primo livello. Il secondo comma dell’art. 8, unitamente al secondo alinea del primo, esplicita come la relazione tra contratti sia fondata sulla “*delega di materie*” e non sulla “*deroga*”³¹ assegnando ai contratti aziendali una competenza «*esclusiva o concorrente, per le sole materie stabilite dalle clausole di rinvio [contenute nel CCSL]*»³².

Già a partire dal successivo CCSL del 7 luglio 2015, le parti hanno cambiato approccio, modificando conseguentemente la struttura della contrattazione di gruppo in Italia. Scompare del tutto la dicitura “*di primo livello*” assegnata al CCSL e dall’art. 8 si omette ogni riferimento alla contrattazione collettiva aziendale³³. Il CCSL pertanto, a partire dal quadriennio 2015-2018, costituisce il livello unico della contrattazione aziendale nel Gruppo FCA. Le stesse previsioni sono confermate anche nel successivo CCSL dell’11 marzo 2019, oggi ancora vigente per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2022.

Sul versante statunitense i *collective bargaining agreements* dell’ultimo decennio sono a livello di *bargaining unit* e non di gruppo, in perfetta coerenza con il modello disegnato dal NLRA³⁴. Più nel dettaglio FCA US LLC stipula due principali CBA per due distinte *bargaining units*, a cui si aggiungono quattro raccolte di allegati valide per entrambi. I due CBA ereditano l’impostazione storica già vigente per Chrysler LLC nel 2011 all’atto della fusione con FIAT.

FCA US LLC, di conseguenza, ha concluso da un lato gli “*Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical*”³⁵; dall’altro gli “*Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*”³⁶. La contrattazione collettiva statunitense, pur di respiro nazionale, ha dunque un decentramento elevato. Si differenzia infatti il trattamento applicabile ai lavoratori con mansioni impiegate (ingegneri, impiegati tecnici ed amministrativi) da quello previsto per i lavoratori addetti alla produzione, alla manutenzione,

³⁰ Art. 10, Titolo I, CCSL 29.12.2010, come modificato dall’ACCR 08.03.2013.

³¹ G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei Lavori e dell’Occupazione*, Sesta Edizione, Giappichelli, Torino, 2017, p. 120.

³² Art. 8, co. 2, Titolo I, CCSL 29.12.2010.

³³ Art. 8, Titolo I, CCSL 07.07.2015.

³⁴ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.1.

³⁵ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical*, 22th October 2015.

³⁶ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015.

al magazzino. In un certo senso si mantiene la distinzione superata in Italia nel 1972 dal sistema dell’*“inquadramento unico”*³⁷. Le due *bargaining units*, confermate anche nei rinnovi dei CBA a valere per gli anni 2019-2022, escludono inoltre la categoria degli impiegati direttivi (*“supervisors”*) ed i livelli dirigenziali, i quali rientrano nella nozione di *“employer”* stabilita dal NLRA³⁸.

Il quadro appena espresso permette di avanzare alcune prime considerazioni sull’assetto della contrattazione collettiva del Gruppo FCA raffrontata tra Stati Uniti ed Italia. Innanzitutto, in tema di copertura contrattuale, si deve notare come l’esperienza del CCSL, ormai prossima al compimento dei suoi primi dieci anni di età, ha realizzato senz’altro un avvicinamento al modello decentrato statunitense.

In primo luogo ciò appare sotto un profilo temporale. Le scadenze della contrattazione collettiva, e di conseguenza le tornate per i rinnovi, sono coordinate in entrambi i paesi, fin dall’inizio della sperimentazione del primo CCSL (2011-2014; 2015-2018; 2019-2022). Parimenti la durata dei CBA e del CCSL è in tutti i casi quadriennale. Tale circostanza sembra tuttavia meno indicativa di una circolazione del modello statunitense nei confronti di quello italiano. La tendenza per una contrattazione quadriennale è, tutto sommato, recente negli Stati Uniti, essendo stata tradizionalmente annuale ed oggi più comunemente triennale o quinquennale³⁹. Anche sul lato italiano la preferenza per una durata di quattro anni è ormai una tendenza generalizzata del sistema, fin dall’Accordo Interconfederale 15 aprile 2009. Lo stesso CCNL per l’industria metalmeccanica disdetto nel 2011 dall’allora FIAT aveva vigenza quadriennale⁴⁰.

Un avvicinamento tra i due assetti contrattuali sembra emergere più decisamente sotto il profilo del livello di contrattazione. Si è già avuto infatti modo di osservare come la configurazione di un CCSL di “primo livello”, integrato da contrattazioni aziendali in materie delegate, sia stato abbandonato a partire dal rinnovo del 2015. L’assetto della contrattazione collettiva così predisposto provvede ad introdurre un livello unico di contrattazione sul lato italiano, del tutto simile a quello statunitense. L’appiattimento dei due sistemi di relazioni industriali a livello sostanzialmente, sebbene non esclusivamente, aziendale è rafforzata da un ulteriore aspetto. Entrambi i sistemi di contrattazione collettiva infatti hanno portata nazionale. Circostanza non di poco conto soprattutto sul lato USA, dove, a rigore, si potrebbe ipotizzare un *“plant based bargaining”*. Al contrario di FCA US LLC, CNH Industrial N.V. negli Stati Uniti adotta proprio quest’ultimo sistema, avendo stipulato un contratto collettivo con UAW

³⁷ G. CAZZOLA, *Politically (in)correct – L’Inquadramento Unico: Una Svolta Importante ma Incartapecorita nel Tempo*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 15.02.2016.

³⁸ 29 USC § 152 (2). Sul punto si veda anche B.M. CHURGIN, *The Managerial Exclusion under the National Labor Relations Act: Are Worker Participation Programs Next?*, in “Catholic Law Review”, 1999, v. 48, n. 2, pp. 557-604.

³⁹ *Supra* Cap. I, Sez. III, § 2.1.

⁴⁰ F. CARINCI, *Il Lungo Cammino per Santiago della Rappresentatività Sindacale (dal titolo III Stat. lav. al TU sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)*, in *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, a cura di F. CARINCI, ADAPT University Press, Modena, 2014, p. XXXVII.

per i propri stabilimenti a Burlington (Iowa) e Racine (Wisconsin) ed un altro con l'*International Association of Machinists and Aerospace Workers*, per quello di Fargo, North Dakota⁴¹.

Permangono comunque alcune fondamentali distinzioni tra i due assetti contrattuali, certamente discendenti dalle *formanti* istituzionali dei due sistemi di relazioni industriali.

Si pensi – evidentemente – all'ambito di applicazione soggettivo del CCSL. Questo, per quanto decentrato visto con gli occhi della dottrina italiana, costituirebbe senza dubbio un'esperienza di *multi-employer bargaining* secondo i canoni del *labor law* statunitense⁴². Trova infatti applicazione in non una, ma tre società firmatarie. Inoltre, per quanto attiene ai lavoratori con funzioni direttive, essi sono senz'altro soggetti al CCSL⁴³ mentre del tutto esclusi dai due CBA.

Ciò trova riscontro nei dati più recenti disponibili in argomento. Stellantis N.V. dichiara infatti una copertura contrattuale complessiva dell'87% dei lavoratori in forza al 31 dicembre 2020, evidenziando, al contempo, come solo in Italia «*sostanzialmente tutti i lavoratori*»⁴⁴ siano soggetti ad una contrattazione collettiva. L'asimmetria tra copertura in Italia e negli Stati Uniti è ancor più evidente nel caso di CNH Industrial. La società, pur parte del CCSL, afferma di avere negli USA solo una «*modesta porzione*» dei propri lavoratori rappresentati da un sindacato, peraltro limitata alle sole attività di *production e maintenance*⁴⁵.

2. *Accentramento della rappresentanza e decentramento del contratto collettivo*

L'esame appena svolto degli assetti contrattuali nel Gruppo FCA ha consentito di verificare un progressivo ravvicinamento tra le strutture contrattuali negli Stati Uniti ed in Italia. In entrambi i paesi prevale infatti un modello di contrattazione collettiva a livello unico, quantomeno a partire dal CCSL 2015-2018. Livello, questo, ad ampiezza nazionale e non invece locale, come più comune negli USA. I due modelli restano in ogni caso non perfettamente sovrapponibili. In Italia si ha un contratto unico rivolto a più imprese, sebbene appartenenti al medesimo gruppo; oltreoceano la contrattazione è esclusivamente aziendale ma "doppia", essendo rivolta a due distinte *bargaining units*, l'una di colletti bianchi, l'altra di tute blu.

Si è già avuto modo di chiarire che, quantomeno sul lato italiano ed anzi europeo, si è in presenza di un fenomeno di decentramento dei sistemi di contrattazione collettiva, ascrivibile

⁴¹ *Registration of Securities of Foreign Private Issuers Pursuant to Section 12(b) or (g) FORM 20-F 2020*, <https://www.cnhindustrial.com>, ultimo accesso 22.03.2021.

⁴² *Supra* Cap. I, Sez. II, § 2.2.

⁴³ Fatta eccezione evidentemente per i dirigenti, cui si applica il CCL per i dirigenti appartenenti ai gruppi FCA, CNH Industrial e Ferrari, rinnovato per il periodo 2020-2022 lo scorso 21.10.2020.

⁴⁴ *Registration of Securities of Foreign Private Issuers Pursuant to Section 12(b) or (g) FORM 20-F 2020*, <https://fcagroup.gcs-web.com>, ultimo accesso 22.03.2021.

⁴⁵ *Registration of Securities of Foreign Private Issuers Pursuant to Section 12(b) or (g) FORM 20-F 2020*, <https://www.cnhindustrial.com>, ultimo accesso 22.03.2021.

non già nella circolazione del modello statunitense, ma ad una generalizzata tendenza dei sistemi di relazioni industriali, comandata dalla concorrenza globale e dalla necessità di rilancio della produttività⁴⁶.

Sembra piuttosto opportuno verificare se il decentramento della contrattazione collettiva del Gruppo FCA in Italia sia attuato secondo un meccanismo analogo a quello presente nell'ordinamento USA. Il sistema predisposto dal *National Labor Relations Act* si fonda infatti sulla corrispondenza esatta tra rappresentatività, rappresentanza, e dimensione del contratto collettivo. In sostanza, la comunione di interessi tra determinati lavoratori fonda l'esistenza di una *bargaining unit*⁴⁷. La successiva verifica dell'esistenza di un'associazione sindacale maggioritaria mediante meccanismi prevalentemente elettivi⁴⁸ certifica la rappresentatività dello stesso e, contestualmente, impone alle parti di contrattare nel perimetro della “*community of interests*”⁴⁹. Fuori da questo ambito, o comunque in caso di *impasse* in sede di contrattazione, i rapporti collettivi ma anche individuali di lavoro sono regolati dal *common law* che consente a ciascuna delle parti di agire unilateralmente⁵⁰.

Non solo: la rappresentatività maggioritaria del sindacato ne giustifica la rappresentanza esclusiva di tutti i lavoratori della *bargaining unit*. Tale qualità è oltretutto protetta in modo piuttosto rigido, sia in via legislativa dalle norme sulla *election o certification bar*⁵¹, sia in via contrattuale, dalle *union security clauses*⁵² contenute all'interno dei *collective bargaining agreements*.

I CBA di FCA US LLC sono precisamente aderenti al suddetto schema, presente senza alcuna sostanziale variazione nelle due tornate di contrattazione collettiva prese in esame (2015-2018 e 2019-2022). I due contratti collettivi elencano puntualmente i lavoratori rappresentati ed includono l'esplicito riconoscimento della UAW quale loro rappresentante esclusivo. Le previsioni si caratterizzano per l'essere estremamente dettagliate. Il CBA *Engineering Office & Clerical* contiene un apposito allegato volto ad individuare sia le mansioni che gli stabilimenti rientranti nel proprio ambito di applicazione⁵³; al pari di quello *Production Maintenance and Parts*⁵⁴. Il linguaggio dei due contratti collettivi contiene l'identica formulazione, ben indicativa della confusione tra rappresentanza e ambito di applicazione soggettivo del CBA:

«In conformità a quanto previsto da tutte le disposizioni applicabili del National Labor Relations

⁴⁶ *Supra* Cap. I, Sez. IV, § 3.

⁴⁷ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.1.

⁴⁸ *Ivi*, § 2.2.

⁴⁹ *Ivi*, § 2.1.

⁵⁰ *Supra* Cap. I, Sez. III, § 1.2. Le “iniziative unilaterali” e le “azioni” dirette, sono, non casualmente, richiamate anche nei diversi CCSL succedutisi (Art. 10, Titolo I, CCSL 29.12.2010; Art. 8, Titolo I, CCSL 07.07.2015; Art. 8, Titolo I, CCSL 11.03.2019).

⁵¹ 29 USC § 159 (c)(3).

⁵² *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

⁵³ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical*, 4th December 2019, Schedule “A”.

⁵⁴ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 4th December 2019, Schedule “A”.

Act e suoi successivi emendamenti, FCA US LLC (di seguito denominata la Società) riconosce il Sindacato quale rappresentante esclusivo di tutti i lavoratori dell'impresa descritti nella Schedule "A" allegata al presente Accordo, per la finalità della contrattazione collettiva con riferimento agli stipendi, ai salari, all'orario di lavoro e alle altre condizioni d'impiego e per tutta la durata del presente Accordo»⁵⁵.

La traccia seguita dal Contratto Collettivo Specifico di Lavoro in Italia è, tutto sommato, la stessa. O meglio, questa sembra esser stata l'intenzione del *management* FCA all'atto della prima stipula del 29 dicembre 2010. Aspirazione neppure troppo taciuta se si considerano le vicende pubbliche ed anche giudiziarie che hanno portato alla conclusione del CCSL e dei suoi accordi di rinnovo.

Si è assistito, in questo senso, ad un vero e proprio accentramento della rappresentanza. Ciò è avvenuto anche sul piano datoriale con il famigerato recesso dell'allora FIAT dall'associazione di categoria con effetto a partire dal 1° gennaio 2012⁵⁶. La ragione è espressa in modo estremamente trasparente da Marchionne nella lettera indirizzata all'allora presidente della Confindustria Emma Marcegaglia. Il recesso è motivato dalla volontà di applicare «*in modo rigoroso le disposizioni legislative*»⁵⁷, con particolare riferimento all'art. 8 del D.L. 13/2011 in tema di contrattazione di prossimità.

La disdetta dalla Confindustria, perciò, ha una funzione eminentemente giuridica, permettendo alla FIAT di non essere più vincolata dagli accordi interconfederali ma solo dalla disciplina di legge. L'intento di Sergio Marchionne, solo parzialmente raggiunto come si dirà a breve, è soprattutto quello di applicare il sistema della rappresentanza sindacale previsto dall'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori. Questo, se letto alla lettera vigente all'epoca, avrebbe legittimato la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali (RSA), solamente alle associazioni firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva⁵⁸.

Contrariamente a quanto pubblicamente dichiarato, la ragione è anche in qualche modo di carattere politico. Da anni, infatti, FIAT ha perso la capacità di indirizzare Confindustria nella direzione confacente alle proprie esigenze di decentramento della contrattazione collettiva. L'associazione datoriale è dominata soprattutto da imprese controllate dallo Stato o monopoliste, che non conoscono l'esigenza del decentramento quale reazione alla competizione globale⁵⁹.

L'equazione tra contratto e rappresentanza sindacale perseguita dal Gruppo FCA su modello statunitense è ben chiarita dalle note vicende denominate "Caso FIAT", forse più correttamente da etichettare "*Caso FIOM*". Il CCSL, cui il sindacato metalmeccanico della CGIL non ha mai aderito⁶⁰, riconosce una grande importanza alla Rappresentanza Sindacale in Azienda (RSA). Fin dalla sua prima formulazione l'art. 1, Titolo I, del CCSL ed il suo Accordo

⁵⁵ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015, (1)(A), articolo non emendato dall'Accordo di Rinnovo del 4 dicembre 2019. Traduzione a cura dell'autore.

⁵⁶ A. MALAN, *Marchionne: FIAT fuori da Confindustria da gennaio*, Il Sole 24 Ore, 03.11.2011.

⁵⁷ *Lettera di Marchionne alla Marcegaglia*, La Stampa, 03.10.2011.

⁵⁸ Art. 19, co. 1, let. b), l. 20 maggio 1970, n. 300.

⁵⁹ B. VITALI, *Tremila Giorni – FIAT: La Metamorfosi e il Racconto*, Marsilio, Venezia, 2015, p. 185.

⁶⁰ *Supra*, § 1.

attuativo⁶¹, chiariscono immediatamente la posizione societaria in materia.

In primo luogo il Gruppo FCA, forte del testo letterale dell'art. 19 dello Statuto, riconosce la possibilità di costituire RSA esclusivamente alle «*organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro*»⁶². Resterebbe pertanto esclusa la sola FIOM-CGIL, sindacato maggiormente rappresentativo alle ultime elezioni della RSU antecedenti alla stipula del CCSL. La portata di tale circostanza è enorme soprattutto se si pensa alle decisioni riservate alla competenza di quest'ultima. Il CCSL, infatti, persegue un obiettivo molto ambizioso:

«Le decisioni su materie di carattere aziendale sono assunte a maggioranza delle RSA nominate in azienda. Le decisioni su materie di gruppo e/o di società sono assunte a maggioranza delle RSA complessivamente nominate nell'ambito del gruppo e/o della società.

A conferma della validità erga omnes degli accordi stipulati dalle RSA nell'ambito delle prerogative e dei mandati di sua pertinenza, è fatta salva la possibilità per i lavoratori interessati di promuovere referendum abrogativo dell'intero accordo (non è ammessa abrogazione parziale).

Tale referendum potrà essere promosso dal 30% dei lavoratori aventi diritto attraverso raccolta di firme certificate»⁶³.

L'art. 8 dell'Accordo di Regolamentazione per la Elezione e il Funzionamento delle RSA/RLS nel Gruppo FIAT sopra riportato squarcia il velo sull'intento di *management* FCA e sindacati firmatari di adottare un approccio analogo a quello del NLRA. Nelle loro intenzioni gli accordi stipulati dalle RSA hanno efficacia *erga omnes* e possono essere disconosciuti solamente da un *referendum* promosso dai lavoratori. La soglia per la prova dell'interesse maggioritario dei lavoratori è qui identica a quella prevista dalla NLRB, come uguale è la richiesta di “certificazione” delle sottoscrizioni dei lavoratori⁶⁴.

Un quadro normativo di questo tipo avrebbe perciò consentito l'allineamento tra rappresentanza e contratto collettivo, senza tuttavia tener conto della dimensione rappresentativa. In questo senso pare di potersi parlare di un uso distorto del modello USA, dove la misurazione della rappresentanza è talmente puntuale da rendere necessario l'intervento certificatore della pubblica amministrazione attraverso gli uffici regionali della NLRB⁶⁵. Non si deve neppure sottovalutare la circostanza per la quale, se vigesse in Italia il NLRA, il rappresentante esclusivo di tutti i lavoratori del Gruppo FCA sarebbe, con ogni probabilità, la FIOM-CGIL. Nel periodo anteriore alla vigenza del CCSL, infatti, essa poteva contare su un consenso stimato attorno al 40% dei lavoratori⁶⁶.

In questo contesto si inserisce la celebre sentenza additiva di accoglimento 23 luglio

⁶¹ *Accordo di Regolamentazione per la Elezione e il Funzionamento delle RSA/RLS nel Gruppo FIAT*, 01.02.2012.

⁶² Art. 1, Titolo I, CCSL 29.12.2010.

⁶³ Art. 8, *Accordo di Regolamentazione per la Elezione e il Funzionamento delle RSA/RLS nel Gruppo FIAT*, 01.02.2012.

⁶⁴ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.1.

⁶⁵ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 2.2.

⁶⁶ *RSA Gruppo FIAT: Candidati FIOM non Ammessi ma il Libero Voto Fuori dagli Stabilimenti ne Fa Ancora il Primo Sindacato*, <http://www.cgilmodena.it>, ultimo accesso 23.03.2021.

2013 n. 231 della Corte Costituzionale. Essa, come noto, dichiara l'incostituzionalità dell'art. 19, comma 1, lettera b), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione in qualità di rappresentanti dei lavoratori dell'azienda. Nei fatti, ciò ha consentito alla FIOM-CGIL, non firmataria dei CCSL né degli allegati che regolamentano l'elezione ed il funzionamento delle RSA/RSU, di poter esercitare le prerogative riconosciute dallo Statuto dei Lavoratori.

La Corte Costituzionale, pur da alcuni criticata per aver tradito l'intenzione del legislatore e la volontà popolare espressa all'esito del *referendum* abrogativo indetto con D.P.R. 05.04.1995⁶⁷, ribadisce un principio di rappresentatività quale fondamento della legittimazione se non proprio a contrattare con il datore di lavoro, almeno per esercitare i diritti sindacali conosciuti dal nostro ordinamento.

Sempre in tema di rappresentanza, un ulteriore ravvicinamento tra sistema USA e italiano perseguito nella contrattazione del Gruppo FCA investe la questione dell'*exclusive representation*. È bene sin da subito chiarire che l'ampiezza della libertà di azione ed organizzazione sindacale, tutelata in Italia a livello costituzionale, è un ostacolo certamente insormontabile per la creazione in via semplicemente contrattuale di un modello analogo a quello USA. Cionondimeno la compattezza e la coordinazione del fronte sindacale del CCSL sembra assimilabile alla condotta tenuta dalla UAW nella contrattazione dei CBA con FCA US LLC⁶⁸.

Il tema incontra il consenso sia del *management* FCA, interessato alla presenza di un unico interlocutore sindacale anche in funzione di esigibilità delle obbligazioni sorgenti dal contratto collettivo, sia di una parte delle associazioni sindacali, in particolar modo la FIM-CISL. Ha incontrato oltretutto il favore di una parte della dirigenza del Partito Democratico dell'epoca, nella persona del *premier*-segretario Matteo Renzi⁶⁹, ma anche dell'ex *leader* dell'Ulivo Romano Prodi⁷⁰. Il modello di sindacato unitario, sebbene non unico, è stato auspicato da ultimo persino dal segretario generale della CGIL, ed in precedenza della FIOM, Maurizio Landini⁷¹.

L'obiettivo di unificare il rappresentante sindacale nel sistema delle relazioni industriali italiane è, ad oggi, sostanzialmente fallito, per i motivi chiariti in premessa. Gli stessi CCSL FCA sono sottoscritti da cinque diverse sigle sindacali. Non per questo si devono ignorare i tentativi fatti in tal senso, seppur entro limiti coerenti con l'ordinamento costituzionale italiano.

⁶⁷ A. VALLEBONA, *L'Art. 19 Stat. Lav.: Una Sentenza che Fa Sorridere*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2013, n. 10, p. 654.

⁶⁸ M. BIASI, *Statutory Employment Representation in Italian ad U.S. Workplaces*, cit., p. 247.

⁶⁹ *Cgil e Uil a Renzi: "Sindacato unico? Nei regimi totalitari"*, Repubblica, 23.03.2015.

⁷⁰ R. PRODI, *Missione Incompiuta, Intervista su Politica e Democrazia*, a cura di M. DAMILANO, Laterza, Bari, 2015, p. 30.

⁷¹ F. NESPOLI, *Sinistra e Sindacato, Prove di Ritorno al Futuro*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 24.02.2020.

Al di là delle esperienze, per così dire, informali, qual è il “Patto d’Azione Comune”⁷² tra FIM-CISL e AQCFR sulla cui operatività concreta non è dato sapere, si possono segnalare dei decisi tentativi di adozione di un modello di rappresentanza seppur non unica, almeno “unitaria”, nelle tornate di rinnovo dei CCSL 2015-2018 e 2019-2022.

Nel 2015 è stato infatti introdotto nel CCSL l’art. 1 *bis* del Titolo I, istitutivo del “Consiglio delle RSA”, cui appartengono tutte le RSA elette secondo il sistema dell’Accordo 01.02.2012 e sue successive modifiche. Nelle unità produttive con almeno novecento dipendenti è quindi nominato al suo interno un Comitato Esecutivo delle RSA in cui sono obbligatoriamente rappresentate tutte le organizzazioni sindacali che abbiano raggiunto almeno il 6% dei voti nelle elezioni. Ciò che maggiormente colpisce è tuttavia la sua funzione, consacrata dall’ultimo comma dell’art. 1 *bis*:

«Il Consiglio delle RSA prende ogni decisione a maggioranza assoluta dei suoi membri con relativa verbalizzazione - da trasmettere alla Direzione aziendale - ed è l’organo sindacale all’interno dell’unità produttiva titolato a discutere e verificare con la Direzione aziendale le norme contrattuali. È inoltre l’unico titolare all’interno dell’unità produttiva della potestà di attivare misure di autotutela sindacale per il tramite delle procedure di raffreddamento»⁷³.

Il modello del Gruppo FCA dunque, pur non creando un rappresentante esclusivo per la contrattazione collettiva, né d’altronde potrebbe farlo a normativa immutata, spinge decisamente per l’accentramento di alcune prerogative in capo ad un organo unico e rappresentativo, sebbene certamente plurale. Il linguaggio dell’art. 1 *bis* nella stesura contrattuale del 2015 è molto chiaro nell’affermare l’unicità delle prerogative del Consiglio delle RSA. Tale dicitura ricompare nella versione dell’art. 1 *bis* presente nel CCSL dell’11.03.2019, segno della direzione intrapresa dalle parti sociali verso l’accentramento della titolarità dell’esercizio di alcuni diritti sindacali, segnatamente quello di sciopero.

Il rapporto diretto tra dimensione sostanzialmente aziendale del contratto collettivo e della rappresentanza, anche in presenza di un’impresa multinazionale, è segnalato da un ulteriore fattore. Esso è, invero, un indicatore esterno ai CBA statunitensi ed al CCSL italiano. Si osserva infatti a partire dalle forme di coordinamento sovranazionale delle associazioni sindacali dei settori automobilistici, fenomeno apparentemente contraddittorio con il visto accentramento della rappresentanza dei lavoratori sul piano nazionale. A livello internazionale sia UAW che FIOM, FIM e UIL aderiscono ad IndustriALL, associazione fondata il 19 giugno 2012 e con sede a Ginevra, che riunisce le ex federazioni internazionali del settore metalmeccanico (*International Metalworkers' Federation - IMF*), chimico ed elettrico (*International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions - ICEM*), tessile e della conciatura (*International Textiles Garment and Leather Workers' Federation - ITGLWF*)⁷⁴.

⁷² M. BENTIVOGLI, D. PIRONE, *Fabbrica Futuro*, Egea, Milano, 2019, pp. 204-205.

⁷³ Art. 1 *bis*, co. 7, Titolo I, CCSL 07.07.2015.

⁷⁴ *Who We Are*, <http://www.industrial-union.org>, ultimo accesso 23.03.2021.

Al suo interno, in occasione del raduno annuale IMF del 2011, si è costituito il *FCA/CNHi Global Union Network*, la rete permanente di raccordo tra le rappresentanze sindacali dei dipendenti FCA e CNH a livello statunitense, italiano, canadese e sudamericano. La portata dell'esperimento non deve tuttavia essere sovrastimata. Il *network* esclude espressamente le proprie ambizioni in tema di contrattazione collettiva. Il Presidente della UAW dell'epoca Bob King ha affermato: «*Ciascun sindacato ha la propria responsabilità individuale di negoziare i propri contratti, ma tutti i sindacati [del network] saranno agevolati dal reciproco dialogo e dallo scambio di informazioni*»⁷⁵.

Fin dalla sua fondazione il *network* si è rivolto quindi a pratiche di cooperazione inter-sindacale, nominando un comitato di studio sulle relazioni industriali nei singoli paesi dove opera il Gruppo FCA. L'esito dell'operazione è stato tuttavia sostanzialmente insoddisfacente, poiché i suoi vertici non sono mai riusciti ad interloquire unitariamente con quelli del Gruppo FCA⁷⁶.

L'esperienza della rete sindacale a livello globale, per quanto un virtuoso reciproco scambio di informazioni tra le associazioni nazionali possa agevolare l'azione collettiva, non sembra dunque destinata a produrre sostanziali effetti sulla contrattazione, anche atteso il mancato riconoscimento di questi *network* da parte del *management* societario⁷⁷.

La convergenza tra modello di relazioni industriali statunitense ed italiano appare, per tutto quanto appena esposto, senz'altro tentata sotto il profilo del decentramento contrattuale mediante accentrimento della rappresentanza sindacale. Il principio sottostante al NLRA, in virtù del quale ad una comunione di interessi locali tra i lavoratori debba corrispondere un unico soggetto collettivo portatore degli stessi in sede di contrattazione collettiva, sembra essere consapevolmente sposato dalle parti firmatarie dei CCLS del Gruppo FCA.

Gli indicatori in tal senso sono univoci, al di là delle dichiarazioni d'intento pubblicamente rese. Si pensi, in primo luogo, all'art. 8 dell'Accordo di Regolamentazione per la Elezione ed il Funzionamento delle RSA/RLS nel Gruppo FCA, nella parte in cui conferisce efficacia *erga omnes* agli accordi stipulati dalle prime. Ad esso si aggiunge la misurazione del consenso del loro operato, seppur solamente in senso abrogativo per il tramite di un *referendum* richiesto da almeno il 30% dei lavoratori all'interno dell'unità produttiva⁷⁸.

In secondo luogo contribuisce in tale direzione il modello organizzativo del Consiglio delle RSA, *unico* soggetto titolato a discutere le norme contrattuali con la direzione aziendale.

⁷⁵ *FIAT, Chrysler Unions Form "Global Network"*, Reuters, 23.06.2011. Sempre su questo tenore si sono collocati gli esiti dei successivi incontri del *network* internazionale dei lavoratori FCA. Da ultimo, nell'incontro annuale del 16 giugno 2019, si è solamente concordato di "scambiare informazioni", contribuire ad un comune *database* e "farne attivamente uso" (*FIAT Chrysler and CNHi Must Increase Dialogue with Unions*, <http://www.industrial-union.org>, ultimo accesso 22.03.2021).

⁷⁶ B. VITALI, *Tremila Giorni*, cit., p. 185.

⁷⁷ Alla data odierna né FCA né Stellantis hanno riconosciuto formalmente *FCA/CNHi Global Union Network*, nonostante l'ultima sollecitazione comune dei sindacati sia stata deliberata con Risoluzione del 26-27 ottobre 2020 congiuntamente con le rappresentanze sindacali di *Groupe PSA*.

⁷⁸ Art. 8, *Accordo di Regolamentazione per la Elezione e il Funzionamento delle RSA/RLS nel Gruppo FIAT*, 01.02.2012.

Lo stesso *modus operandi* del Consiglio, che si esprime a maggioranza assoluta dei componenti, anche con riguardo all'adozione di misure di conflitto collettivo, depone in tal senso⁷⁹. Da ultimo, il disinteresse sostanziale per forme di contrattazione sovranazionale, da esercitarsi per il tramite delle reti di cooperazione create in seno agli organismi sindacali internazionali, conferma la tendenza verso una dimensione locale della rappresentanza.

Non si possono al contempo ignorare tutti i limiti alla piena efficienza del modello auspicato dai firmatari del CCSL. Limiti derivanti dal massimo livello gerarchico delle fonti del diritto italiano, specialmente gli artt. 2 e 3 richiamati dalla Corte Costituzionale⁸⁰ nel proprio intervento additivo all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori. La sentenza 23 luglio 2013 n. 231 ha spezzato, nei fatti, l'unicità della rappresentanza creata dal CCSL. Sembra, piuttosto, potersi affermare l'esistenza di un *duplice* regime in materia, l'uno di fonte puramente legale esercitato dalla FIOM, l'altro contrattuale, cui aderiscono FIM, UILM, FISMIC, UGLM e AQCFR⁸¹.

L'ostacolo maggiore nell'ordinamento italiano all'accentramento della rappresentanza per il tramite della contrattazione decentrata sembra, tuttavia, ancor meglio definito da un'altra e più risalente pronuncia della Corte Costituzionale. Ci si riferisce a quella immediatamente successiva al *referendum* del 1995, la sentenza 12 luglio 1996, n. 244. Con essa è posta la pietra tombale sull'equazione tra rappresentanza e contrattazione collettiva, e sulla sua potenziale piena esportazione da esperienze quale quella del *labor law* statunitense. Afferma precisamente la Corte:

«Secondo l'art. 19, pur nella versione risultante dalla prova referendaria, la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell'unità produttiva»⁸².

Per quanto sopra, in assenza di una modifica dell'art. 19 dello Statuto, magari in seno all'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, l'accentramento della rappresentanza sindacale è concretamente realizzabile solamente secondo formule di rappresentanza unitaria e con il consenso di tutte le maggiori confederazioni sindacali, come avvenuto su scala nazionale con il Protocollo 23 luglio 1993, istitutivo delle RSU.

⁷⁹ Art. 1 bis, co. 7, Titolo I, CCSL 07.07.2015, testo confermato nel CCSL 11.03.2019.

⁸⁰ Come efficacemente spiega la Corte: «Risulta, in primo luogo, violato l'art. 3 Cost., sotto il duplice profilo della irragionevolezza intrinseca di quel criterio, e della disparità di trattamento che è suscettibile di ingenerare tra sindacati. Questi ultimi infatti nell'esercizio della loro funzione di autotutela dell'interesse collettivo – che, in quanto tale, reclama la garanzia di cui all'art. 2 Cost. – sarebbero privilegiati o discriminati sulla base non già del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e, quindi, giustifica la stessa partecipazione alla trattativa, bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa».

⁸¹ La coesistenza del “duplice canale unico” è peraltro una caratteristica generalizzata nel modello di rappresentanza sindacale aziendale. Sul punto e più nel dettaglio si rinvia a B. DE MOZZI, *La Rappresentanza Sindacale in Azienda. Modello Legale e Modello Contrattuale*, Cedam, Padova, 2012.

⁸² Corte Costituzionale, sentenza 12 luglio 1996, n. 244, in “Il Foro Italiano”, v. 119, n. 10, pp. 2967/2968-2973/2974.

3. Politiche retributive e salario di produttività

Per quanto attiene alla parte economica, la contrattazione collettiva aziendale del Gruppo FCA ha subito una sostanziale evoluzione delle proprie funzioni negli ultimi quindici anni. In linea generalissima si deve tracciare una distinzione tra periodi di contrattazione a carattere sostanzialmente difensivo contro periodi di contrattazione espansiva.

I primi corrispondono alle annate in cui si è compiuta la fusione tra FIAT e Chrysler, ed in particolare all'accordo concluso tra UAW e l'allora Chrysler LLC sotto gli auspici del Dipartimento del Tesoro USA. Esso infatti era finalizzato alla significativa diminuzione del costo del lavoro realizzata particolarmente attraverso la riduzione dei salari⁸³. Parallelamente, in Italia, FIAT negoziava con FIM, FIOM e UILM l'introduzione del sistema di produzione "WCM-Ergo UAS"⁸⁴. Si tratta di un metodo di ingegneria industriale mirato al raggiungimento di elevati *standard* di qualità per il tramite della riorganizzazione del processo produttivo e, per quanto qui interessa, soprattutto ad evitare qualsiasi potenziale interruzione del processo produttivo⁸⁵.

Nei sistemi di relazioni industriali tradizionali, la contrattazione collettiva aziendale ha una funzione tipicamente acquisitiva per i dipendenti dell'impresa. Consente cioè di negoziare condizioni di lavoro, segnatamente economiche, migliori di quelle previste dalla legislazione o dai contratti collettivi di livello più alto. Nel biennio 2009-2010 i contratti collettivi del Gruppo FCA su entrambi i lati dell'oceano sono, al contrario, figli di una funzione conservativa dell'impresa e della sopravvivenza stessa dei rapporti di lavoro. Funzione, questa, che ha trovato ampio spazio negli anni delle crisi economiche del primo decennio del secolo⁸⁶.

In questa fase negli USA la contrattazione assume una connotazione specialmente economica e salariale, in particolare con l'introduzione del *two-tier wage*⁸⁷. Si istituisce, cioè, una consistente differenziazione nei trattamenti retributivi degli *entry-levels*, lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore dell'accordo, e dei *senior workers* già in forza⁸⁸. In Italia, d'altro canto, l'attenzione del *management* è rivolta soprattutto alla continuità produttiva, da realizzarsi mediante la proposizione di clausole di responsabilità e deroghe alla normativa in tema di orario di lavoro. Il tutto, come noto, sarà consacrato nell'ormai celebre Accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010⁸⁹.

A partire dal 2011, con la ripresa economica e fino alla tornata di rinnovi 2019, la

⁸³ N. CAREY, D. BAILEY, *UAW Members Ratify Concessions to Chrysler*, Reuters, 30.04.2009.

⁸⁴ Per una descrizione teorica si veda G.C. CERRUTI, *Il World Class Manufacturing alla FIAT e i Dualismi Sociali e Organizzativi della Produzione Snella*, in "Economia & Lavoro", 2015, n. 3, pp. 37-54.

⁸⁵ Per una sintetica descrizione tecnica si veda L. PATACCHIA, *La Disciplina dei Tempi di Lavoro nel Sistema Ergo-UAS. Problemi e Prospettive*, in "ADAPT Working Papers", 2017, n. 6.

⁸⁶ F. GUARRIELLO, *I Diritti di Contrattazione Collettiva in un'Economia Globalizzata*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 2012, n. 135, pp. 358-359.

⁸⁷ *Supra* § 1.

⁸⁸ J.J. LUCAS, J.M. FURDEK, *The Labor Agreements Between UAW And The Big Three Automakers: Good Economics Or Bad Economics?*, in "Journal of Business & Economics Research", 2009, v. 7, n. 1, p. 44.

⁸⁹ R. DE LUCA TAMAJO, *L'Accordo di Pomigliano: Una Storia Italiana*, cit., p. 1080.

contrattazione collettiva del Gruppo FCA rientra in una fase di espansione delle previsioni economiche. In particolare, per quanto attiene ai *collective bargaining agreements* stipulati da FCA LLC US, la struttura attuale delle politiche retributive sembra seguire due maggiori direttrici.

La prima riguarda il trattamento retributivo base. Per comprenderla è necessario premettere che negli Stati Uniti il *Fair Labor Standards Act* (FLSA)⁹⁰, lo *statute* federale contenente le condizioni minime di lavoro applicabili in assenza di contrattazione collettiva, incluso il minimo salariale, traccia una distinzione tra “*hourly*” e “*salaried*” *employees*. I primi, tendenzialmente operai o comunque impiegati d’ordine, sono coloro la cui retribuzione è calcolata su base oraria. Percepiscono di conseguenza un salario direttamente commisurato alle ore di lavoro effettivamente svolte ed hanno diritto alla compensazione del lavoro straordinario. I *salaried employees* sono tipicamente lavoratori con mansioni impiegate retribuiti in misura fissa, generalmente settimanale, indipendentemente dalle ore di lavoro effettivamente prestate nel periodo. Questi ultimi, potendo predeterminare la durata della propria attività lavorativa, sono sottratti all’applicazione delle disposizioni del FLSA in termini di orario⁹¹.

I CBA di FCA US LLC ricalcano la medesima distinzione, elemento derivato dalle precedenti contrattazioni collettive concluse tra UAW e Chrysler e, come si è detto, funzionale alla misurazione del salario minimo nell’ordinamento di *employment e labor law* USA. È questa la ripartizione maggiormente importante sotto il profilo economico negli assetti della contrattazione collettiva sul lato statunitense, tanto che il sindacato, in occasione di ciascun rinnovo, pubblica delle sintesi delle condizioni contrattuali ottenute suddivise non già tra *bargaining units*, come sarebbe intuitivo, ma tra *hourly e salaried workers*⁹².

Fatta la doverosa premessa, i *collective bargaining agreements* tra UAW e FCA US LLC, nelle ultime due tornate di rinnovo, hanno mirato ad abbandonare il *two-tier system* mediante il riallineamento dei trattamenti retributivi sia con riguardo agli *hourly* che ai *salaried employees*. Il processo è stato decisamente iniziato con il rinnovo contrattuale del 2015, quando si è introdotto il sistema dei *progression wages*, consentendo ai lavoratori sino a quel momento inquadrati negli *entry-levels*, nonché agli assunti successivamente alla data della conclusione dell’accordo, di giungere al *traditional wage* nel corso di massimo otto anni di anzianità aziendale. In particolare gli *hourly workers* inquadrati in un *entry level* possono passare da un salario di 17,00 USD all’ora, fino a 28,00 USD⁹³.

Il *progression wage*, nell’intenzione delle parti firmatarie⁹⁴, avrebbe dovuto consentire

⁹⁰ *Fair Labor Standards Act*, June 25, 1938, Pub. L. 75-718, 52 Stat. 1060, 29 USC ch. 8.

⁹¹ J.E. ALLEY, D.P. O’GORMAN, *Conducting Internal FLSA Audits*, in *Compensation, Work Hours and Benefits, Proceedings of the New York University 57th Annual Conference on Labor*, eds. J.M. HIRSCH, S. ESTREICHER, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2009, p. 241.

⁹² Le sintesi dei *collective bargaining agreements* 2015-2018 e 2019-2022 del Gruppo FCA, suddivise tra *hourly e salaried* sono consultabili sul sito della UAW (<https://uaw.org>, ultimo accesso 23.03.2021).

⁹³ *UAW FCA Hourly Report, October 2015*, <https://uaw.org>, ultimo accesso 23.03.2021.

⁹⁴ B. VLASIC, M.M. CHAPMAN, *U.A.W. Contract with FIAT Chrysler Would Give 2nd-Tier Workers Big Raise*, *New York Times*, 18.09.2015.

l’abbandono definitivo del sistema dei *two-tiers* salariali entro un periodo sufficientemente breve, completando la transizione da contrattazione collettiva di carattere difensivo ad una con connotazioni maggiormente acquisitive.

In quest’ambito il rinnovo contrattuale del 2019 costituisce un semplice *check up* del quadro delineato dai precedenti CBA 2015-2018. Non elimina infatti la distinzione tra *in-progression* e *traditional employees*: da un lato parifica i due inquadramenti sotto il profilo della copertura sanitaria, estendendo i piani medici, dentistici ed oculistici già previsti per i *traditional* anche agli *in-progression workers*; d’altro lato accelera la progressione del salario mediante la definizione di una *new grow-in wage schedule*⁹⁵.

La seconda direttrice della contrattazione collettiva FCA-UAW in tema di trattamenti retributivi, nel periodo successivo alla “fase difensiva”, è relativa alle componenti variabili della retribuzione collegate alla produttività.

Il principale sistema di misurazione della produttività è agganciato all’efficienza raggiunta dai singoli stabilimenti produttivi secondo il già menzionato *World Class Manufacturing* (WCM). A partire dal rinnovo contrattuale 2015 è quindi introdotto il *WCM Award*, un premio di risultato connesso alla classe di merito (*Level Audit Score*) assegnata dal WCM. In estrema sintesi, durante ciascun anno di vigenza del contratto collettivo, la produttività degli impianti è misurata secondo gli *standard* definiti dal WCM. Di conseguenza ad essi è assegnata una “medaglia”, definita, in ordine crescente, *bronze, silver, gold, World Class*. A ciascuna di queste corrisponde l’importo del premio da corrispondere annualmente ai lavoratori addetti all’impianto, rispettivamente 1.000, 2.000, 3.000 e 5.000 USD⁹⁶.

Accanto al *WCM Award*, agganciato alla produttività dell’unità organizzativa di appartenenza, è stato introdotto nel 2015 e confermato nel 2019 il *Quality Achievement Award* (QAA), connesso alla qualità della produzione nel medesimo stabilimento. Anche in questo caso i parametri sono misurati secondo i criteri previsti dal sistema *World Class Manufacturing*, ma le classi di merito per la qualità sono 5, identiche per *hourly* e *salaried employees*. A ciascuna di queste corrisponde l’importo del QAA⁹⁷.

I Contratti Collettivi Specifici di Lavoro stipulati in Italia dalle aziende del Gruppo FCA, sembrano essersi mossi su binari sempre più convergenti rispetto agli omologhi *collective bargainig agreements* di FCA LLC.

Si è avuto poco sopra l’occasione di osservare come il CCSL sia stato ai suoi albori una contrattazione collettiva aziendale ancora di tipo difensivo come l’Accordo di Pomigliano. In effetti nella tornata contrattuale 2012-2014 si rinvergono ancora i segnali dell’approccio in esso adottato. Il tratto maggiormente caratteristico del CCSL 29.12.2010 è infatti principalmente il consolidamento delle misure di contenimento del conflitto individuale e collettivo, mirate ad

⁹⁵ *UAW FCA Hourly Report, December 2019*, <https://uaw.org>, ultimo accesso 23.03.2021.

⁹⁶ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts, Letters Memoranda and Agreements*, 22th October 2015, (266).

⁹⁷ *Ivi*, (254), le fasce di merito prevedono il pagamento di somme comprese tra i 500 e i 1.500 USD.

assicurare continuità alla produzione⁹⁸.

Ciò emerge con una certa evidenza da due circostanze. La prima è l'assenza di politiche salariali analoghe al *two-tier system* nella definizione del salario minimo applicabile. Appare, piuttosto, la volontà di uniformare le politiche retributive del Gruppo FCA mediante l'abolizione di tutte le voci salariali diverse da quelle contemplate dal CCSL, con la loro conversione in superminimo non assorbibile⁹⁹.

Maggiormente indicativa della natura ancora difensiva del primo CCSL stipulato è l'istituzione di un premio, significativamente denominato “*di competitività*”. Da un lato, nell'ambito di un assetto contrattuale ancora su due livelli¹⁰⁰, si rinvia alla contrattazione di secondo livello l'individuazione dei criteri per la definizione di un premio connesso a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. D'altro lato, fa la prima comparsa il *World Class Manufacturing* quale misura generalizzata dell'efficienza produttiva degli stabilimenti del Gruppo FCA. Apparizione invero molto timida e anch'essa conservativa se si tengono in considerazione gli importi del premio, pari a 200,00 euro lordi per un livello *silver* e 500,00 per un *gold*¹⁰¹.

A partire dalla tornata 2015, anche sul lato italiano della contrattazione collettiva la funzione conservativa è sostituita da un approccio espansivo. Il modello è, come visto per i CBA statunitensi, prevalentemente di carattere incentivante. Il *premio di competitività* è infatti abbandonato in favore di un “*elemento retributivo per efficienza*” misurato, per ciascun lavoratore, «*sui risultati di efficienza produttiva dei rispettivi siti produttivi [...] parametrati sul livello raggiunto nell'ambito del WCM (World Class Manufacturing)*»¹⁰².

Lo schema adottato è il medesimo che sarà riprodotto, pochi mesi dopo, dai *collective bargaining agreements* stipulati da FCA US LLC con la UAW il 22 ottobre 2015, seppur maggiormente frammentato. Il CCSL, trovando applicazione a più di una singola impresa, individua puntualmente diverse soglie per l'assegnazione alle varie società del gruppo ed ai loro impianti produttivi degli *status bronze, silver e gold*¹⁰³.

La seconda componente che compare nel contratto collettivo specifico di lavoro a valere per gli anni 2015-2018 è l'*elemento retributivo per il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale*. Esso è collegato al raggiungimento dei risultati economici dell'intera impresa o di una determinata area geografica e corrisponde al 6% di un salario base convenzionale di riferimento. Gli importi così considerati sono liquidati in rate anticipate nei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio¹⁰⁴.

⁹⁸ *Infra* § 4.

⁹⁹ Ci si riferisce alla “norma transitoria” inclusa a margine dell'art. 9, Titolo III, CCSL 23.12.2010.

¹⁰⁰ *Supra* § 1.

¹⁰¹ Art. 14, Titolo III, CCSL 23.12.2010. Non sono quindi neppure previste premialità per la classe *bronze*, né si contempla l'eventualità di un livello *World Class*.

¹⁰² Art. 15, Titolo III, CCSL 07.07.2015.

¹⁰³ Allegati 1-4, CCSL 07.07.2015.

¹⁰⁴ Art. 15, Titolo III, CCSL 07.07.2015.

Per quanto attiene ai minimi salariali applicabili, il CCSL 2015-2018 avvia un processo di riordino e semplificazione del sistema dell'inquadramento contrattuale all'interno del Gruppo. Per i soli assunti a partire dal 1° luglio 2015 non appartenenti a Ferrari, è avviata la riclassificazione degli otto *gruppi professionali* già vigenti in tre sole *aree professionali*, valevoli per tutte le categorie legali soggette all'applicazione dell'accordo (impiegati, operai e quadri)¹⁰⁵.

L'operazione, evidentemente, non deve essere intesa come fosse la creazione di un *two-tier system* nella contrattazione collettiva italiana. Ciò emerge con tutta evidenza nella sostanziale parificazione degli importi di retribuzione mensilizzata fissati dal CCSL. A titolo meramente esemplificativo, un addetto a lavori di produzione e collaudo inquadrato nella seconda fascia del 5° gruppo professionale si vedeva applicare una retribuzione mensile lorda di 1.579,30 euro, contro i 1.576,92 di un lavoratore pari mansioni assunto dopo il 1° luglio 2015 ed assegnato alla 1ª area professionale dell'inquadramento FCA¹⁰⁶.

La nuova classificazione non è quindi ascrivibile ad un'esigenza di contenere il costo del personale o di uniformare i trattamenti retributivi. Risponde, piuttosto, alla stessa tendenza verso un sistema di retribuzione flessibile collegata al rendimento produttivo. È mirata ad agevolare la gestione del sistema premiale senza sacrificare l'esigenza di differenziazione e selettività correlata alle diverse mansioni¹⁰⁷.

La razionalizzazione dell'inquadramento contrattuale si iscrive nella più generale tendenza alla semplificazione dei profili professionali ed alla loro distribuzione in "aree" più che meri livelli gerarchici. Fenomeno, questo, già osservato anche nella contrattazione collettiva nazionale di diversi settori industriali, da ultimissimo anche nell'Accordo di rinnovo del CCNL per l'Industria Metalmeccanica del 5 febbraio 2021¹⁰⁸.

Il rinnovo del CCSL per il quadriennio 2019-2022 poco si discosta dall'impostazione sopra riportata. Innanzitutto conferma la sperimentazione del nuovo inquadramento contrattuale, estendendolo, a partire dal 1° gennaio 2020, a tutto il personale in forza al Gruppo FCA, anche assunto prima del 1° luglio 2015¹⁰⁹. La tendenza alla razionalizzazione dei sistemi di inquadramento professionale emerge, inoltre, dalla previsione di un nuovo inquadramento per i dipendenti di CNH Industrial e Ferrari a partire dal 1° luglio 2019 e senza alcun regime transitorio per i lavoratori già in forza alla data dell'accordo¹¹⁰.

Di maggior interesse, per quanto attiene alla flessibilizzazione dei trattamenti economici, è il consolidamento dell'elemento retributivo per efficienza da applicare a tutti i

¹⁰⁵ Art. 6 *bis*, Titolo III, CCSL 07.07.2015.

¹⁰⁶ Artt. 6, 9, Titolo III, CCSL 07.07.2015.

¹⁰⁷ S. CIUCCIOVINO, L. TRONTI, *Il Sistema Retributivo Premiale in FIAT-Chrysler Automobiles (FCA). Elementi di un Nuovo Modello Contrattuale?*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 2015, n. 148, p. 587.

¹⁰⁸ Prima di questo si possono segnalare il CCNL per l'Industria del Legno e dell'Arredamento 25.10.2006 ed il CCNL per l'Industria Chimica e Farmaceutica 12.02.2002.

¹⁰⁹ Art. 1, Titolo III, CCSL 11.03.2019.

¹¹⁰ Art. 2, Titolo III, CCSL 11.03.2019.

dipendenti del Gruppo FCA, ad esclusione di Ferrari. L'elemento in parola è oltretutto espressamente definito quale strumento funzionale ad un «*sistema di relazioni industriali partecipative*»¹¹¹.

I criteri per la definizione del premio sono sempre agganciati alla misurazione dell'efficienza produttiva secondo i canoni definiti dal sistema *World Class Manufacturing*. Nel caso di FCA si ampliano tuttavia le fasce di merito (*WCM status*), con l'introduzione di una nuova classe di efficienza superiore a *gold* denominata *World Class* e l'eliminazione della *no status*¹¹². Ciò ha sostanzialmente perfezionato la parificazione dei livelli di rendimento già previsti, sul lato statunitense, dal CBA stipulato per il quadriennio 2015-2018¹¹³.

Lo schema dell'elemento retributivo per efficienza sembra intoccato nella sua sostanza dal CCSL 2019-2022. Da un lato rimane invariato l'obiettivo di efficienza del 6% annuo da misurarsi secondo il WMC. D'altro lato, in coerenza con la semplificazione dell'inquadramento contrattuale, si abbandona il parametro del “*salario base convenzionale di riferimento*” utilizzato nel 2015, per agganciarlo alla “*retribuzione base annua*” effettiva delle aree professionali di riferimento¹¹⁴.

In generale si assiste ad una semplice razionalizzazione dello strumento premiale in parola, anche mediante l'abbandono dell’“*elemento retributivo per il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale*” di cui all'art. 15, Titolo III, del CCSL 7 luglio 2015. Abrogazione, questa, compensata proprio mediante l'agganciamento dell'importo del premio alla retribuzione base annua poc'anzi accennata. Gli aumenti di quest'ultima nell'arco di vigenza del rinnovato CCSL consentirebbero comunque un incremento salariale di circa 350-450 euro lordi annui¹¹⁵ in termini di elemento retributivo per l'efficienza.

Sulla base delle previsioni economiche dei CCSL e dei CBA appena esposte è possibile notare come nel decennio scorso si sia assistito ad un sostanziale allineamento delle politiche retributive del Gruppo FCA nelle sue società statunitensi ed italiane. Le linee di convergenza non sono tuttavia generalizzate.

Innanzitutto si deve notare come ciò abbia riguardato esclusivamente i periodi nei quali la contrattazione collettiva di livello aziendale ha (ri)acquistato la sua tradizionale funzione acquisitiva. Ciò spinge ad una prima riflessione. La circolazione delle politiche salariali di gruppo sembra essere agevolata da momenti di espansione o di crescita dell'impresa. Il sacrificio richiesto ai lavoratori nelle tornate di contrattazione difensiva degli anni della ristrutturazione delle società, infatti, è stato diversificato sulla base delle esigenze emergenti dai diversi sistemi di relazioni industriali in cui si muovono le singole realtà produttive. Così, sul lato statunitense si è prioritariamente perseguito il contenimento del costo del lavoro, poiché

¹¹¹ Art. 11, Titolo III, CCSL 11.03.2019.

¹¹² Allegato Tecnico 8, CCSL 11.03.2019.

¹¹³ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts, Letters Memoranda and Agreements*, 22th October 2015, (266).

¹¹⁴ Art. 11, Titolo III, CCSL 11.03.2019.

¹¹⁵ *Rinnovato il Contratto di lavoro di FCA, CNHI e Ferrari*, <https://www.fismic.it>, ultimo accesso 23.03.2021.

la continuità produttiva ed il contenimento dei mezzi di conflitto collettivo sono già assicurati dall'ordinamento di *labor law*¹¹⁶.

Al contrario, sul lato italiano, le parti sociali firmatarie del CCSL 23.12.2010 hanno incentrato la contrattazione proprio su questi mezzi di contenimento del conflitto collettivo e sugli strumenti di esigibilità delle obbligazioni sorgenti dal contratto, in un contesto normativo in cui lo sciopero gode di forte tutela di livello costituzionale¹¹⁷.

Sulla scorta del primo nasce il secondo rilievo in merito all'avvicinamento delle politiche retributive del Gruppo FCA. In questa seconda fase espansiva della contrattazione collettiva, l'allineamento è avvenuto esclusivamente sul versante della retribuzione variabile ed incentivante. È infatti proprio in quest'ambito che riescono ad incontrarsi le esigenze di cambiamento organizzativo del *management* con le istanze partecipative¹¹⁸ dei lavoratori ai risultati che ne conseguono¹¹⁹. Il modello adottato nel 2015 e riconfermato per il quadriennio 2019-2022 sembra oltretutto soddisfare le aspettative delle parti sindacali in entrambi i paesi¹²⁰.

Il coordinamento tra i criteri di misurazione del salario di produttività del gruppo FCA, perfezionato da ultimo con la puntuale parificazione delle *Level Audit Score* ad opera del CCSL 2019, si fonda, come già notato, sull'adozione del sistema di *World Class Manufacturing* in tutte le società globali del gruppo FCA. Tale ultimo aspetto non è indicativo in modo determinante di una trasfusione delle prassi contrattuali statunitensi nel sistema di relazioni industriali italiano. In effetti il WCM è stato adottato per primo negli stabilimenti italiani dell'allora FIAT già nel 2006 per volere del CEO Sergio Marchionne. Solo successivamente è stato esportato negli USA, poco prima della fusione con Chrysler¹²¹. Né si può tacere che il CCSL stipulato il 07 luglio 2015, contenente la prima formulazione dell'elemento retributivo di efficienza agganciato agli *score* del WCM, sia antecedente al CBA con la medesima previsione per i lavoratori di FCA US LLC stipulato il 22 ottobre 2015.

Nonostante l'apparente perfetta corrispondenza tra i sistemi di politiche salariali, pur limitata alla componente premiale e partecipativa, sembra dunque corretto riscontrare la piena circolazione di un modello organizzativo del lavoro. Sul profilo delle relazioni industriali, l'assimilazione tra i due sistemi è stata certamente conseguente, particolarmente per quanto attiene alla natura cooperativa e partecipativa dell'istituto retributivo in parola.

¹¹⁶ *Infra* § 4, e più in generale cfr. Cap. II, Sez. III, § 1.

¹¹⁷ A. ZOPPOLI, *Diritto di Sciopero e Rappresentatività Sindacale*, in "ADAPT Working Papers", 2017, n. 13, p. 11.

¹¹⁸ Si veda, nuovamente, il testo dell'art. 11, Titolo III, CCSL 11.03.2019, ma anche dell'art. 15, Titolo III, del CCSL 07.07.2015, in cui si afferma l'obiettivo di «*far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati di produttività, qualità e redditività [...] nell'ambito di un processo di ulteriore sviluppo del sistema di relazioni industriali partecipative*».

¹¹⁹ U. PUZZO, *Per una Storia della Contrattazione Collettiva in Italia/7 – Il Rapporto tra Relazioni Industriali e lo Sviluppo Organizzativo*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 15.02.2021.

¹²⁰ Da ultimo, in relazione ai premi da distribuirsi nell'anno 2021 sui risultati conseguiti nel 2020, si veda *Statement from UAW Vice-President Cyndy Estrada on Stellantis Profit Sharing for UAW Members*, 03.03.2021, <https://uaw.org>, ultimo accesso 22.03.2021 e, per quanto attiene alle associazioni sindacali italiane, si veda *Ai Lavoratori del Gruppo Stellantis in Italia Premio di Efficienza da 1.370 euro*, *Il Sole 24 Ore*, 05.02.2021.

¹²¹ M. BENTIVOGLI, D. PIRONE, *Fabbrica Futuro*, cit., p. 153.

4. *La regolamentazione del conflitto e la soluzione conciliata delle controversie individuali e collettive*

Si è già avuto modo di accennare come accanto al tema della rappresentanza e del salario di produttività, l'ulteriore aspetto maggiormente dibattuto della contrattazione collettiva del Gruppo FCA siano le modalità di contenimento di conflitto individuale e collettivo sui luoghi di lavoro, nell'ottica di assicurare la piena continuità produttiva degli stabilimenti.

In questo senso l'ordinamento di *labor law* statunitense offre un efficace modello di riferimento, anzitutto per quanto attiene la regolamentazione dei mezzi di conflitto collettivo. Ciò emerge con tutta evidenza dalla storia del sistema di relazioni industriali USA, in cui metodi di governo dei conflitti tra le parti sociali sono sperimentate per la prima volta onde evitare interruzioni dello sforzo produttivo bellico durante la Grande Guerra¹²². Ad essa si aggiunge la motivazione indicata in premessa allo stesso *National Labor Relations Act*, il quale è stato adottato dal Congresso muovendo dal seguente rilievo:

«L'esperienza ha provato che la protezione per legge del diritto dei lavoratori di organizzarsi e contrattare collettivamente protegge il commercio da danni, impedimenti o interruzioni e promuove il flusso commerciale rimuovendo alcune riconosciute fonti di conflitto e disordine, incoraggiando fondamentali pratiche di soluzione amichevole delle controversie industriali [...]»¹²³.

La soluzione offerta dal diritto delle relazioni industriali statunitensi al conflitto collettivo è perciò proprio la contrattazione collettiva. Di conseguenza, il terreno sembra particolarmente fertile per valutare possibili circolazioni dal modello USA a quello italiano. Prima di addentrarsi nell'esame delle clausole limitative del diritto di sciopero contenute nei CBA stipulati tra FCA US LLC e UAW, è bene riprendere alcune nozioni fondamentali in tema di vincoli allo sciopero negli USA¹²⁴.

La principale di queste è infatti direttamente discendente dal principio di *exclusive representation*¹²⁵. Poiché il rappresentante esclusivo riconosciuto o eletto è l'unico soggetto legittimato alla rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori nella *bargaining unit*, lo stesso riserva per sé l'esercizio del diritto di sciopero. Ne ha un vero e proprio potere dispositivo, tipicamente esercitato in forma di rinuncia con l'inserimento di una *no-strike clause* all'interno del CBA¹²⁶. La legittimità di siffatte previsioni è pacifica quando espresse in modo "*chiaro ed inequivoco*"¹²⁷. Il meccanismo, in estrema sintesi, è il seguente: la *no-strike clause* impedisce il ricorso allo sciopero per tutta la durata del contratto collettivo¹²⁸ e le istanze dei

¹²² *Supra* Cap. I, Sez. I, § 2.3.

¹²³ "Declaration of Policy" del NLRA, 29 USC § 151, traduzione a cura dell'autore.

¹²⁴ *Supra* Cap. II, Sez. III, § 1.1.

¹²⁵ *Supra* Cap. II, Sez. II, § 3.

¹²⁶ *Supra* Cap. I, Sez. III, § 3.2.

¹²⁷ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1.

¹²⁸ T. MOORE, *Aspects of the No-Strike Clause in Labor Arbitration*, cit., p. 96.

lavoratori possono essere fatte valere solamente attraverso la *grievance-arbitration procedure*¹²⁹.

Nel periodo di vigenza del contratto collettivo contenente una *no-strike clause*, lo spazio residuo per il diritto allo sciopero è dettato esclusivamente dal testo della medesima. La questione suscita, come è ovvio, alcune problematiche relative all'interpretazione del linguaggio delle disposizioni in argomento, molto frequentemente amplissimo. La Corte Suprema USA¹³⁰ in materia ha ritenuto comunque consentito il ricorso allo sciopero, pur in presenza di una siffatta clausola validamente stipulata, esclusivamente nel caso in cui costituisca reazione ad una *unfair labor practice*¹³¹ datoriale. La portata della restrizione al diritto di sciopero è tale quindi da consentirne l'esclusione in tutti i casi non correlati ad una condotta illecita datoriale.

I CBA di FCA US LLC sono perfettamente iscritti nella suddetta tradizione di *labor law* USA, tanto che le *no-strike clauses* non sono state toccate dal rinnovo del 4 dicembre 2019. Si veda ad esempio la clausola contenuta nel CBA *Production Maintenance and Parts*:

«Divieto di sciopero

Il Sindacato non causerà o permetterà ai suoi membri di causare, né alcun membro del Sindacato vi parteciperà, un sit-in o stay-in, un rallentamento produttivo in alcun impianto della Società o altra riduzione del lavoro o restrizione della produzione o interferenza con l'attività produttiva della Società. Il Sindacato non causerà o permetterà ai suoi membri di causare, né alcun membro del Sindacato vi parteciperà, a uno sciopero o interruzione di alcuna operazione della Società o picchetterà alcun impianto o locale della Società finché non si sia esaurita la grievance procedure dettagliata dal presente Accordo, e, in nessun caso su una materia soggetta al potere o in pendenza di giudizio della Appeal Board, e, comunque, non prima che la International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America abbia notificato al Manager delle Relazioni Sindacali, per iscritto ed entro sessanta (60) giorni dalla ricezione della decisione del Plant Manager, di aver autorizzato uno sciopero, specificando le rimostranze su cui verte l'intenzione di scioperare, e che i negoziati siano continuati per almeno sette (7) diversi giorni con incontri successivi alla ricezione della notifica da parte della Società»¹³².

Dal testo della clausola emergono, in piena coerenza con l'ordinamento di *labor law*, tre principali caratteristiche della regolamentazione del conflitto collettivo all'interno di FCA US LLC. Sono del tutto escluse forme di conflitto diverse dalla mera interruzione dell'attività lavorativa, siano esse sotto forma di *sit-in*, *stay-in*, ed ogni altra condotta non altrimenti tipizzata con la conseguenza di rallentare la produzione (es. scioperi pignoli, sciopero degli straordinari e simili). Lo sciopero in senso proprio, invece, è consentito solo previo esaurimento della *grievance procedure* e comunque solamente dopo la notifica preventiva all'impresa ed a seguito di un ulteriore negoziato da esaurirsi in soli sette giorni di incontri. Si nota, da ultimo, come il

¹²⁹ *Supra* Cap. I, Sez. III, §§ 3.1-3.2.

¹³⁰ *Mastro Plastics Corp. v. NLRB*, 350 U.S. 270 (1956).

¹³¹ *Supra* Cap. I, Sez. II, §§ 3.1-3.2.

¹³² *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015, (5). Traduzione a cura dell'autore. A margine della stessa, *sub* (8) è previsto un parallelo divieto di serrata (*lockout*) datoriale: «*Il Management non disporrà o adotterà una serrata fino a che non sia stata esaurita la grievance procedure indicata nel presente Accordo, ed in nessun caso su una materia in relazione alla quale ha giurisdizione la Appeal Board, e comunque in nessun caso fino a che non si siano svolti negoziati per almeno sette (7) giorni*».

potere di disporre lo sciopero sia riservato al massimo livello organizzativo della UAW, spettando alla sua articolazione internazionale.

L’effettività della *no-strike clause* appena descritta è assicurata da due ulteriori previsioni. La prima è, ovviamente, la *grievance procedure* vincolante per la soluzione conciliata, o *rectius* compartecipata, delle controversie collettive. I CBA di FCA US LLC

Tabella 6 - Grievance Procedure FCA US LLC - UAW	
<i>Fase Orale</i>	
Il reclamo è discusso oralmente tra lavoratore, assistito dal massimo rappresentante sindacale del sito produttivo (<i>Chief Steward</i>) ed il superiore diretto (<i>Supervisor</i>)	
<i>Fase Scritta</i>	
1° Livello	Il reclamo è presentato per iscritto dal Chief Steward al <i>Supervisor</i>
2° Livello	Il reclamo è discusso da un superiore livello di sindacato aziendale (<i>Plant Shop Committeeperson</i>) e manageriale (<i>Union Relations Supervisor</i>)
3° Livello	Il reclamo è discusso tra direttore della <i>Local Union</i> e direttore dello stabilimento (<i>Plant Manager</i>)
4° Livello	Il reclamo è discusso tra rappresentante della <i>Regional Union</i> competente per territorio e <i>Plant Manager</i> . In caso di mancata soluzione la questione è rimessa all' <i>International Union</i> che la inoltra al <i>Manager of Union Relations</i> per la discussione
<i>Fase Arbitrale</i>	
La controversia è esaminata dalla <i>Appeal Board</i> composta da due membri di nomina sindacale, due membri di nomina datoriale ed un terzo presidente imparziale (<i>Impartial Chairman</i>). In caso di mancato accordo all'interno dell'organo, la controversia è decisa dal solo <i>Impartial Chairman</i> e non a maggioranza.	

contengono una dettagliata procedura di *grievance-arbitration*, perfettamente rispondente alla struttura tipica¹³³ presente nel *labor law* USA. Sono quindi previste una fase orale e quattro *step* formali a livello sempre maggiore delle gerarchie aziendali e sindacali. In caso di mancata soluzione nei diversi passaggi, la questione è deferita alla *Appeal Board*, presieduta da un soggetto terzo e imparziale, per un nuovo tentativo di conciliazione. Esclusivamente quando vi sia disaccordo nella *Board*, spetta al presidente decidere sulla controversia in funzione di arbitro¹³⁴. L’affiancata Tabella 6¹³⁵ descrive in sintesi i vari *step* della *grievance procedure* di FCA.

L’efficacia della *grievance-arbitration* nel contenimento del conflitto collettivo durante i periodi di vigenza del *collective bargaining agreement* è assicurata, ancora una volta, dal generale ordinamento di *labor law* statunitense. In virtù della dottrina della “*judicial deference*

to labor arbitration”¹³⁶, la sola presenza della clausola arbitrale posta a margine della procedura vale ad escludere la giurisdizione ordinaria su tutte le controversie relative al rapporto di lavoro ed al contratto collettivo¹³⁷.

In questo senso lo *union waiver* al diritto di scioperare su controversie non processate dalla *grievance procedure* è espresso in maniera “chiara ed inequivoca”¹³⁸ dalla disposizione

¹³³ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.1, Tabella 2.

¹³⁴ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015, (28)(b).

¹³⁵ Elaborazione a cura dell’autore.

¹³⁶ *Supra* Cap. I, Sez. II, § 3.2.

¹³⁷ S.M. POPPER, *Judicial Review in Section 301 Labor Arbitration Perspective Claims*, cit., p. 1289.

¹³⁸ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

dei CBA denominata “*Finality of Decision*”:

«La decisione della Appeal Board non è appellabile in alcun modo. Ciascuna di tali decisioni è definitiva e vincolante per il Sindacato e i suoi membri, per il lavoratore o i lavoratori interessati e per la Società. Il Sindacato scoraggerà qualsiasi tentativo dei propri membri, e non coopererà con alcuno di essi, in qualsiasi impugnazione di una decisione della Appeal Board avanti a qualsiasi Corte o Labor Board»¹³⁹.

Il secondo ordine di previsioni dei CBA di FCA US LLC che assicurano l’effettività della *no-strike clause* di cui alla *Section (5)* sono le sanzioni previste immediatamente in coda alla stessa. Si tratta in primo luogo di una disposizione disciplinare. In virtù della stessa l’impresa si riserva il «*diritto di applicare misure disciplinari a qualsiasi dipendente che prenda parte*»¹⁴⁰ allo sciopero adottato in violazione della clausola in argomento.

È poi prevista una sanzione sul piano delle relazioni sindacali. Sotto la rubrica “*Cancellation of Agreement*” è introdotta, a complemento della vincolatività della *grievance procedure*, la facoltà per il datore di lavoro di sospendere l’applicazione del *collective bargaining agreement* a partire dal decimo giorno successivo all’inizio dello sciopero e per tutta la durata dello stesso¹⁴¹.

Ciò sembra avere alcune implicazioni pratiche molto importanti nell’ottica della presente trattazione. La sospensione delle obbligazioni sorgenti da contratto collettivo in seguito ad uno sciopero in violazione della *grievance procedure* consentirebbe, infatti, anche la limitazione dei diritti riconosciuti all’organizzazione sindacale. In particolare ci si riferisce al *check-off* delle *union dues*, la trattenuta sindacale applicata dal datore di lavoro sugli stipendi dei lavoratori e direttamente versata al sindacato. La NLRB¹⁴² ha infatti chiarito come il *check-off* della contribuzione sindacale, pur essendo *mandatory bargaining subject*¹⁴³, possa essere sospesa nei periodi di assenza della copertura contrattuale¹⁴⁴ in deroga alla *Katz doctrine*¹⁴⁵.

Il tutto sembra dunque risolversi nella facoltà riconosciuta al datore di lavoro di sospendere la contribuzione sindacale in conseguenza dello sciopero indetto in violazione della *no-strike clause* contenuta nel contratto collettivo.

Sorte analoga sembra toccare ai permessi retribuiti per lo svolgimento di attività sindacale. I *collective bargaining agreements* di FCA non prevedono in modo esplicito e generalizzato l’istituto in parola. In effetti, si prevedono semplicemente obblighi retributivi in capo alla società per le ore di lavoro perdute dai diversi rappresentanti sindacali presenti negli

¹³⁹ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015, (36). Traduzione a cura dell’autore.

¹⁴⁰ *Ivi*, (7).

¹⁴¹ *Ivi*, (6).

¹⁴² *Valley Hospital and Medical Center*, 368 NLRB 139, (2019).

¹⁴³ *Supra* Cap. I, Sez. III, § 1.3.

¹⁴⁴ T.R. HAGGARD, *Union Checkoff Arrangements under the National Labor Relations Act*, in “De Paul Law Review”, 2014, v. 39, n. 3, p. 606.

¹⁴⁵ *Supra* Cap. I, Sez. III, § 1.2.

stabilimenti produttivi quando siano coinvolti nei vari livelli della *grievance procedure*¹⁴⁶.

Il diritto a percepire la retribuzione per l'attività sindacale svolta all'interno dell'orario di lavoro trova la propria fonte nel contratto collettivo stesso, non già nel *National Labor Relations Act*. Ciò implica che, con l'esercizio datoriale della clausola di *Cancellation of Agreement* a fronte di uno sciopero illegittimo indetto dall'associazione sindacale, lo stesso potrà essere sospeso senza incorrere in una *unfair labor practice*.

Le disposizioni del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro del Gruppo FCA in Italia sono specialmente mirate a conseguire il contenimento del conflitto collettivo mediante le previsioni contenute nel Titolo I ed in parte già sperimentate dall'Accordo di Pomigliano.

Si tratta anzitutto della “*Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi*”, oggi contenuta all'art. 12 del Titolo I del CCSL 11 marzo 2019. Essa, come noto, predispone una procedura multilivello cui le parti sociali sono tenute ad attenersi prima di attivare modalità conflittuali di azione sindacale. In estrema sintesi, si articola su tre *step*. Il primo è svolto tra la direzione aziendale e il Consiglio delle RSA¹⁴⁷ a seguito di richiesta scritta deliberata a maggioranza assoluta dei componenti di quest'ultimo. Il secondo è sempre tra le stesse parti ma con la possibile partecipazione delle strutture territoriali e nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL. L'ultimo, in caso di ulteriore mancato accordo, è svolto in seno alla Commissione Paritetica Nazionale, organo bilaterale composto da un rappresentante sindacale per ciascuna delle OO.SS. firmatarie ed un numero di membri di nomina datoriale corrispondente¹⁴⁸. Solo a seguito di infruttuoso esperimento dei livelli di conciliazione appena descritti le organizzazioni sindacali, ed in particolare il Consiglio delle RSA, potranno assumere iniziative di autotutela sindacale con almeno ventiquattro ore di preavviso¹⁴⁹.

Complementari rispetto alla procedura di raffreddamento appena descritta sono le misure contenute nella “*Clausola di responsabilità*”. Si tratta di vere e proprie sanzioni applicabili dalle società del Gruppo FCA nei confronti delle associazioni sindacali e dei loro rappresentanti in azienda.

In presenza di «*comportamenti inidonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il Contratto Collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio di poteri riconosciuti all'azienda*»¹⁵⁰, siano essi riferibili alle OO.SS., alle RSA od anche ai singoli lavoratori, le società del Gruppo FCA possono sospendere l'applicazione delle disposizioni in tema di contributi sindacali e permessi retribuiti per i componenti degli organi direttivi di ciascuna organizzazione.

Inoltre, forse ancor più sanzionatoria, è la facoltà riservata alle società del Gruppo di

¹⁴⁶ Si veda, ad esempio la previsione *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015, sezione (16)(e) per i *Chief Stewards*, (17)(e) per i *Plant Shop Committeeperson* e (21)(c) per i sindacalisti che partecipano alle *Special Conferences*.

¹⁴⁷ *Supra*, § 2.1.

¹⁴⁸ Titolo I, *Sistema di Relazioni Sindacali, Premessa*, CCSL 11.03.2019.

¹⁴⁹ Art. 12, Titolo I, CCSL 11.03.2019.

¹⁵⁰ Art. 11, Titolo I, CCSL 11.03.2019.

disporre, d'intesa con gli organi nazionali delle associazioni firmatarie del CCSL, la decadenza del Consiglio delle RSA per reiterate violazioni dei suoi doveri e particolarmente per il mancato rispetto della procedura di raffreddamento prevista dall'art. 12 del Titolo I.

L'intento perseguito esplicitamente è, più che la previsione in sé delle clausole di raffreddamento e di quelle di responsabilità appena esposte, il conseguire la loro efficace applicazione. Il fenomeno è quello che la dottrina italiana, ma anche la stessa comunicazione del Gruppo FCA¹⁵¹, ha etichettato nella formula dell'"esigibilità" del contratto collettivo.

L'obiettivo è la «possibilità di ottenere una tutela anche coattiva in caso di inadempimento da parte di chi deve adempiere»¹⁵² pari a quella assicurata alle parti di un contratto individuale dall'ordinamento civilistico. La nozione di esigibilità nel contesto del CCSL sembra, tuttavia, piuttosto una legittima aspirazione alla stabilità delle obbligazioni assunte dalle parti firmatarie. In questo senso il riferimento ad essa operato dall'art. 11 del CCSL 11 marzo 2019 sarebbe null'altro che una clausola di stile se non accompagnato dall'apparato sanzionatorio in esso previsto¹⁵³.

Sul piano del contenimento dei mezzi di conflitto collettivo, il CCSL del Gruppo FCA sembra avvicinarsi al sistema predisposto dai CBA stipulati tra FCA US LLC e UAW. La procedura di raffreddamento, in *step* progressivi e da espletarsi a livelli sempre maggiori della gerarchia delle parti sociali, è senz'altro un segnale in questo senso. La maggior distanza è creata dalla diversa funzione assunta dall'organo di massimo grado delle due procedure: l'*Appeal Board* negli Stati Uniti e la Commissione Paritetica in Italia. Quest'ultima, pur avendo una composizione sostanzialmente simile alla prima dovuta alla partecipazione in egual misura di rappresentanti sindacali e datoriali, manca del tutto della funzione pienamente arbitrale rivestita negli USA dall'*Impartial Chairman*. Nei fatti l'assenza di una clausola compromissoria analoga a quella presente nell'ordinamento USA impedisce la piena circolazione nelle relazioni industriali italiane di strumenti di *alternative dispute resolution*¹⁵⁴, quale la *grievance-arbitration procedure*.

Permane inoltre tra i due sistemi di composizione delle controversie collettive una sostanziale differenza sul piano sanzionatorio. La "Clausola di responsabilità" oggi contenuta nell'art. 11 del CCSL 11 marzo 2019, pur menzionando l'"*inscindibilità*" di tutte le clausole del contratto collettivo, si attiene a disporre misure di carattere sindacale. Non si spinge, molto opportunamente invero, fino alle conseguenze previste dalla "*Cancellation of Agreement*"¹⁵⁵ *clause* prevista dai CBA di FCA US LLC. Essa, infatti, pur consentendo le medesime sanzioni sindacali, può estendersi, in qualsiasi momento ed a discrezione dell'impresa, fino a comportare

¹⁵¹ F. NESPOLI, *Vizi e Virtù della Comunicazione di Sergio Marchionne*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 01.08.2018.

¹⁵² M. BARBIERI, *Il Testo Unico alla Prova delle Norme Giuridiche*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 2014, n. 143, pp. 577-590.

¹⁵³ M. FALSONE, *Il Contratto Collettivo e l'Insostenibile Leggerezza della Sua Esigibilità*, in *L'Idea di Diritto del Lavoro, Oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. PERULLI, Cedam, Padova, 2016, p. 72.

¹⁵⁴ *Supra* Cap. II, Sez. I, § 2.

¹⁵⁵ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015, (6).

la decadenza dell'intero *collective bargaining agreement*.

In relazione al tema delle controversie individuali sorgenti sul luogo di lavoro, l'ordinamento di *labor law* USA contiene al suo interno un sistema di regolamentazione del conflitto individuale efficace – o se si vuole *esigibile* – al pari di quello previsto per le controversie collettive.

In effetti il conflitto individuale nei CBA di FCA US LLC, come accade nella virtuale totalità dei contratti collettivi di diritto statunitense, è governato esattamente dalla medesima *grievance procedure* predisposta per le controversie collettive. Sotto questo profilo costituiscono una parziale eccezione i procedimenti disciplinari, i quali sono immessi direttamente al secondo *step* della *grievance procedure* solo in funzione di appello della misura disciplinare già applicata, sebbene previo esperimento di un'audizione difensiva con l'intervento di un rappresentante sindacale¹⁵⁶. In argomento possono dunque essere svolte le medesime considerazioni appena espresse in tema di efficacia della *grievance procedure* dipendenti dalla *judicial deference to labor arbitration* e dalla “*Finality of Decisions*” *clause*¹⁵⁷.

La contrattazione collettiva del Gruppo FCA tenta un approccio analogo a quello dei CBA statunitensi. La rubrica dell'art. 13 del CCSL 11 marzo 2019 “*Procedura di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime*” tradisce senza dubbio questo intento. È il suo contenuto dispositivo a rivelarne tutti i limiti di efficacia. Il senso è più esortativo che non precettivo, anche per la consapevolezza dell'intervenuta abrogazione del tentativo di conciliazione obbligatorio delle controversie di lavoro operato dal c.d. Collegato Lavoro¹⁵⁸. Quanto alla loro composizione conciliata ci si limita a prevedere che esse siano esaminate in via prioritaria e “*possibilmente*” risolte in sede sindacale tra la Direzione Aziendale e la RSA.

Ancor più timido e sostanzialmente residuale è il riferimento all'arbitrato operato dalla contrattazione collettiva del Gruppo FCA. Esso infatti non oltrepassa i limiti di una generica possibilità menzionata nell'ultima parte dell'art. 13 del CCSL¹⁵⁹.

Il punto di maggior contatto tra sistemi di soluzione delle controversie individuali previsto dai CBA statunitensi ed il CCSL italiano, sembra contenuta in uno dei suoi allegati. Ci si riferisce in particolare alla procedura di reclamo contenuta a pagina 15 dell'Allegato Tecnico n. 1 di Descrizione del Sistema ERGO-UAS. Si tratta, in estrema sintesi, di un metodo di organizzazione del lavoro finalizzato a determinare i tempi necessari per eseguire le mansioni nelle singole postazioni di fabbrica, temperato con la valutazione dei rischi legati al

¹⁵⁶ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical*, 22th October 2015, (36).

¹⁵⁷ *Ivi*, (31).

¹⁵⁸ l. 4 novembre 2010, n. 183.

¹⁵⁹ L. CORAZZA, *Clausole di Tregua, Conciliazione e Arbitrato nel Declino dello Sciopero*, Franco Angeli, Milano, 2012, p. 178.

sovraccarico biomeccanico sotto un profilo ergonomico¹⁶⁰.

Uno dei cardini del sistema, per quanto qui interessa, è la preventivazione dei tempi di svolgimento di una determinata lavorazione, sia come tempo base, sia come tempo *standard* totale della prestazione. Vista la capacità del descritto sistema di incidere concretamente sulle condizioni lavorative, il CCSL istituisce un'apposita procedura di reclamo «*indipendente da quella prevista all'art. 13 del Titolo I*»¹⁶¹.

A ben guardare si tratta di null'altro che una *grievance procedure* completa di ogni suo passaggio caratteristico. È prevista una prima fase informale tra responsabile e lavoratore finalizzata alla verifica delle osservazioni mosse da quest'ultimo. Successivamente, qualora la verifica non abbia avuto un esito risolutivo, si apre la fase formale. Il lavoratore ha infatti la possibilità di presentare per iscritto un reclamo motivato con l'assistenza di un componente del Consiglio delle RSA. Da ultimo la questione è sottoposta alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, un organo compartecipato, essendo composto dal Responsabile del Personale, da un rappresentante della direzione dell'unità produttiva, dai Responsabili di Area interessati ma anche da un numero di rappresentanti sindacali compreso tra cinque e otto, designati dal Consiglio delle RSA su indicazione delle OO.SS. firmatarie¹⁶².

Il modello dei “Reclami” sul Sistema ERGO-UAS, pur sprovvisto anch'esso di clausole compromissorie, sembra essere particolarmente efficace nel raffreddamento delle controversie individuali, ed anche collettive, sulle materie di propria competenza. Esso infatti è completato dall'obbligo, per tutte le parti firmatarie del CCSL, di astenersi dall'intraprendere “*iniziative unilaterali*” sino alla definizione della questione.

¹⁶⁰ Sulla completa disamina tecnica si rinvia a F. TUCCINO, *Il Nuovo Modello di Organizzazione del Lavoro in FIAT: il Sistema Ergo-Uas. Gli Effetti sulla Salute e sulle Condizioni di Lavoro*, in “Economia & Lavoro”, 2011, n. 2, pp. 43-51.

¹⁶¹ Allegato Tecnico 1, CCSL 11.03.2019, p. 16.

¹⁶² Titolo I, *Sistema di Relazioni Sindacali, Premessa*, CCSL 11.03.2019.

CONCLUSIONI

La comparazione tra il modello di relazioni industriali statunitense e quello italiano è un compito estremamente difficoltoso per il giuslavorista. I due affondano le proprie radici in esperienze sociali, giuridiche ma anche filosofie economiche profondamente differenti, se non diametralmente opposte.

Eppure lo sforzo sembra utile, specie tenendo conto dei pilastri del modello statunitense. All'apparenza essi sembrano infatti piuttosto efficaci nella regolamentazione delle interazioni tra gli attori delle relazioni industriali, nell'ottica di favorire la contrattazione collettiva come mezzo privilegiato di normazione dei rapporti individuali e collettivi.

Ci si riferisce in particolare: a) Al decentramento pieno del sistema di contrattazione collettiva, che assicura efficacia *erga omnes* ai *collective bargaining agreements* tramite il principio di rappresentanza sindacale unica ed esclusiva; b) All'intervento della parte pubblica delle relazioni industriali per il tramite di *labor boards* con giurisdizione sui procedimenti in tema di rappresentanza e condotte antisindacali; c) Al contenimento del conflitto individuale e collettivo durante tutta la vigenza del contratto collettivo, agevolata da strumenti di *alternative dispute resolution*.

Ancor più interessante sembra essere il modello delineato dal *National Labor Relations Act* visto con gli occhi della dottrina italiana, talvolta insofferente alla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione e delle conseguenti implicazioni sul piano pratico. Astrattamente considerato esso sembra idoneo a correggere proprio queste criticità presenti nell'ordinamento italiano. La dottrina in parola – ma anche il legislatore – a torto o a ragione, promuovono in linea generale la contrattazione decentrata quale chiave del rilancio produttivo delle imprese, ricercano la massima efficacia soggettiva dei contratti collettivi, vedono di buon occhio gli strumenti partecipati e non contenziosi per la soluzione delle dispute sui luoghi di lavoro.

La ricostruzione operata nella presente ricerca non deve indurre, tuttavia, a sopravvalutare il modello di relazioni industriali statunitense ed il NLRA. La dottrina USA stessa non risparmia critiche a quello che è ormai visto come un modello datato, sulla soglia dei novant'anni di vigenza.

Se all'indomani della sua promulgazione il *National Labor Relations Act*, sostenuto da maggiori tassi di affiliazione sindacale, poteva apparire un ottimo modello regolatorio delle relazioni industriali, oggi rivela tutti i limiti della sua età. Il neo-liberismo della *Reaganomics* segna solo l'inizio del suo declino, rafforzato dalla sottrazione dal suo ambito di applicazione di tutte quelle forme di lavoro non propriamente subordinato tipiche dell'*Industry 4.0* ma anche di quelle flessibili sperimentate all'inizio del secolo¹. Campagne come quella per l'incremento

¹ La dottrina USA parla di "*fissured workplace*", con riferimento alle "crepe" create nel diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Nessuna delle nuove forme di lavoro infatti rientra pienamente nella definizione di "*employee*" del NLRA, ostacolando di fatto l'ampliamento della contrattazione collettiva ad esse. Sul punto si

del minimo salariale federale (“*Fight for \$15*”) ed anche i fallimenti nell’*unionization* dei posti di lavoro tradizionali², sembrano aver ormai fatto pendere la bilancia verso meccanismi di regolazione dei rapporti di lavoro maggiormente unilaterali più che collettivamente contrattati.

Le considerazioni appena esposte, tuttavia, nulla tolgono al maggior valore espresso dal NLRA che, per dirla con Cella e Treu³, sembra essere l’*incisività ed efficacia* del modello di relazioni industriali statunitense.

Dove gli sforzi di *unionization* abbiano esito positivo, infatti, si giunge nella quasi totalità dei casi alla stipula di un contratto collettivo estremamente *efficace ed esigibile* per entrambe le parti firmatarie.

Sotto il primo profilo il *collective bargaining agreement* di diritto statunitense raggiunge quella perfetta efficacia *erga omnes* che è la “chimera” dell’ordinamento delle relazioni industriali italiano, derivante dal principio di *exclusive representation*. Questa efficacia deve tuttavia essere compresa nelle sue profonde implicazioni pratiche.

Esse sono state ampiamente discusse nel corso della trattazione ma meritano di essere qui riconsiderate. Anzitutto si pensi al procedimento per l’acquisizione della rappresentanza esclusiva da parte del sindacato. Gli ostacoli posti alla *card check recognition* e l’ostilità per fenomeni di *minority unionism* costituiscono senz’altro una consistente barriera all’ingresso rispetto alla contrattazione collettiva. Proprio queste questioni si propone di risolvere il *PRO Act*⁴ appena (ri)approvato dalla nuova *House of Representatives* a maggioranza democratica ed ancora in attesa di lettura al Senato – dove può al momento contare sul sostegno dichiarato di soli quarantacinque senatori su cento.

Non si devono neppure sottovalutare i limiti del principio dell’unicità, più che dell’esclusività, del rappresentante sindacale. Questo certamente pone delle serie questioni in tema di libertà sindacale⁵ – anche negativa – dei lavoratori, solo parzialmente corrette dallo *union duty of fair representation* imposto dal LMRDA⁶. Ad esse si aggiungono le considerazioni in materia di pluralismo sindacale, del tutto ignorate dall’ordinamento USA ove prevale un principio maggioritario puro nell’elezione del rappresentante dei lavoratori senza particolare considerazione per eventuali minoranze. In questo senso il sistema sembra tutelare un sostanziale monopolio dell’AFL-CIO sulla rappresentanza sindacale.

rinvia nuovamente a M.A. CHERRY, *Technology and the Fissured Workplace*, in *U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, cit., dove si avanza l’ipotesi di elaborare un *tertium genus* di lavoratori cui estendere la copertura della contrattazione collettiva.

² Si pensi ad esempio al recente fallimento della UAW di vincere l’elezione per il rappresentante esclusivo nello stabilimento Volkswagen di Chattanooga (Tennessee) a giugno 2019. N. SCHEIBERG, *Volkswagen Factory Workers in Tennessee Reject Union*, *The New York Times*, 14.03.2019.

³ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, cit., p. 27.

⁴ Il testo approvato alla *House* il 09.03.2021 è consultabile sul sito istituzionale del Congresso degli Stati Uniti <https://www.congress.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.

⁵ Per tacere degli eventuali fenomeni corruttivi, come quello contestato a FCA e UAW e recentemente patteggiato. *FCA US LLC Pleads Guilty to Making Illegal Payments to UAW Officials*, www.justice.gov, ultimo accesso 23.03.2021.

⁶ *Labor Management Reporting and Disclosure Act*, September 14, 1959, Pub. L. 86-257, 73 Stat. 519, 29 USC §§ 401-531.

CONCLUSIONI

Vi sono, inoltre, delle chiare imperfezioni nel governo dell'attività di contrattazione collettiva in sé, pur permeata dall'affascinante *duty to bargain in Good Faith*. Si pensi alle osservazioni in tema di limitazioni all'obbligo di *disclosure* datoriale ed anche alla mancanza di meccanismi obbligatori di mediazione per la soluzione delle *impasse*. Osservazioni, queste, tanto più stupefacenti se viste nel contesto di un ordinamento che in ambito civilistico conosce alti livelli di *disclosure* ed un *favor* indiscusso per gli ADR.

Nei fatti l'efficacia del contratto collettivo di diritto USA è certamente elevata ma la sua ampiezza si scontra con la capacità sindacale di determinare il suo contenuto. Il miglioramento delle condizioni di lavoro è, molto spesso, direttamente dipendente dal *leverage* che la *union* può esercitare in concreto.

Il tutto ovviamente dev'esser letto anche alla luce dei dati sulla bassa copertura contrattuale ormai patologica dell'ordinamento statunitense. Il dato medio su base nazionale di affiliazione sindacale, è opportuno ricordare, si aggira sul 10,3%⁷. Direttamente conseguente e coerente è il dato della *copertura* contrattuale. Negli Stati Uniti, infatti, solamente l'11% circa dei lavoratori ricade nell'ambito di applicazione di un *collective bargaining agreement*, con un *trend* in consistente decrescita negli ultimi vent'anni⁸.

Per quanto sopra esposto, l'efficacia soggettiva del contratto collettivo statunitense è senza dubbio molto forte ma più *erga paucos* che *erga omnes*.

Sul piano dell'*esigibilità* delle obbligazioni assunte dalle parti del *collective bargaining agreement*, essa è senz'altro degna d'invidia rispetto a quella dell'omologo di diritto italiano. Anche qui tuttavia è necessario svolgere alcune precisazioni per poterne cogliere l'effettiva portata.

Due sono le osservazioni essenziali da muovere in questa direzione. La prima attiene al fondamento dell'*esigibilità* medesima. Essa è infatti uno dei molti corollari della *judicial deference to labor arbitration* sotto la sua specie di *arbitrability presumption*. Sindacato e datore di lavoro possono fare affidamento sulle promesse contrattuali della controparte proprio consapevoli che, in caso di mancato adempimento, potranno, da un lato sospendere l'esecuzione della propria quota di obbligazioni, d'altro lato risolvere la controversia in modo "rapido"⁹, partecipato e solo eventualmente contenzioso.

La questione rischia di essere estremamente problematica quando insorgano controversie individuali di lavoro fondate sulla violazione di diritti fondamentali. Si pensi ad esempio all'inadempimento del CBA che integri al contempo la lesione delle pari opportunità riconosciute dal *Title VII* del *Civil Rights Act*, o dei diritti di salute e sicurezza sul lavoro espressi dall'OSHA. Il principio espresso dalla Corte Suprema USA nel caso *Wright v.*

⁷ *Union Members 2019*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.

⁸ *Statistics on Collective Bargaining*, <https://ilostat.ilo.org>, ultimo accesso 23.03.2020.

⁹ Circostanza questa che deve comunque essere letta tenendo conto della ormai crescente lunghezza della *labor arbitration* ma anche del giudizio ordinario della NLRB in merito alle *unfair labor practices*.

*Universal Maritime Service Corp.*¹⁰ comprime la tutela dei diritti in parola imponendo l'esaurimento della *grievance-arbitration procedure* prima di adire l'autorità giudiziaria.

La seconda osservazione riguarda la simmetria dell'esigibilità delle previsioni contenute nel contratto collettivo. L'interpretazione ormai dominante delle disposizioni del NLRA operata dalla *National Labor Relations Board* e dalle giurisdizioni federali, soprattutto la Corte Suprema degli Stati Uniti, denota un certo squilibrio in favore del datore di lavoro. Tra i molti esempi emersi nel corso della trattazione particolarmente indicativo della circostanza è la disciplina dei *replacement workers*.

Il datore di lavoro, infatti, si vede riconosciuta la possibilità di reagire al conflitto collettivo mediante l'assunzione di lavoratori per sostituire gli scioperanti, con il solo limite di non concedere loro le condizioni richieste dal sindacato che ha indetto lo sciopero. Questa facoltà gli è concessa anche quando esso sia diretta reazione ad una *unfair labor practice datoriale* e persino nel caso di serrata offensiva¹¹. Pertanto, quando sia la *union* a dover esigere l'esecuzione delle obbligazioni sorgenti dal CBA, essa rimane ostacolata dalla rigorosa tutela per la proprietà datoriale riconosciuta dal V Emendamento della Costituzione USA.

Nei fatti il contratto collettivo di diritto statunitense è sì estremamente esigibile, ma in modo eccessivamente squilibrato a sfavore della parte sindacale.

Il "Caso FIAT" esaminato nella Sezione IV della ricerca ripropone proprio i temi dell'efficacia e dell'esigibilità del contratto collettivo, sia sul lato statunitense che sul lato italiano.

In linea generale, dall'esame delle previsioni contenute all'interno dei *collective bargaining agreements* stipulati tra FCA US LLC e UAW nonché di quelle contenute nei Contratti Collettivi Specifici di Lavoro del Gruppo FCA, si sono potuti notare alcuni ravvicinamenti tra i due modelli di relazioni industriali.

Si è visto, in primo luogo, il netto decentramento sul lato italiano. Esso è stato attuato mediante l'adozione di un unico livello di contrattazione collettiva nazionale ma nei fatti aziendale, pur con alcune differenziazioni tra lavoratori delle società firmatarie. A ciò si è aggiunta l'aspirazione alla costituzione di un rappresentante quanto più possibile unitario, se non proprio unico. In tal senso depone, ad esempio, il riconoscimento della titolarità del diritto di sciopero in capo al Consiglio delle RSA, la quale lo esercita a maggioranza.

Ulteriore segnale di ravvicinamento delle esperienze italiana e statunitense, da leggersi in chiave di esigibilità delle obbligazioni contrattuali, è il frequente richiamo all'azione *unilaterale* contenuto nel CCSL. Si pensi all'art. 8 del Titolo I, che in entrambi gli ultimi due rinnovi consente l'adozione di "*iniziative unilaterali*" e "*azioni dirette*" dopo la scadenza del contratto collettivo ed in caso di mancato accordo di rinnovo: tutto sommato sembra rievocare le implicazioni suggerite nell'ordinamento USA dalla *Katz doctrine*.

¹⁰ *Wright v. Universal Maritime Service Corp.*, 525 U.S. 70 (1998).

¹¹ M.H. LEROY, *Lockouts Involving Replacement Workers*, cit. p. 1014.

CONCLUSIONI

Per quanto attiene alle politiche salariali la simmetria tra ordinamento USA e italiano è pienamente realizzata. In particolare è avvenuta con la fine della fase difensiva della contrattazione aziendale, caratterizzata sul lato statunitense dall'esigenza di contenimento del costo del lavoro specialmente attraverso il *two tier system*, e sul lato italiano dalla negoziazione della clausola di responsabilità e della procedura di raffreddamento.

Durante la fase espansiva si è infatti deciso di applicare sia agli stabilimenti di FCA US LLC, sia a quelli italiani del Gruppo FCA, il medesimo meccanismo premiale fondato sulla condivisione del metodo organizzativo del lavoro tra le società. Con l'introduzione del *World Class Manufacturing* già sperimentato in Italia a partire dal 2006 si è quindi realizzato un buon esempio di circolazione "al contrario" verso gli Stati Uniti delle politiche salariali del gruppo.

Forse l'ambito in cui sono maggiormente riconoscibili istituzioni di *labor law* statunitense all'interno del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro del Gruppo FCA è quello della gestione del conflitto individuale e collettivo. Con particolare riguardo a quest'ultimo, esso è stato realizzato mediante le appena ricordate clausola di responsabilità e procedura di raffreddamento¹².

In quest'ultima si possono senza dubbio individuare tracce di *grievance procedures* sebbene non proprio di *grievance-arbitrations*. La clausola di responsabilità, al contempo, non è altro che una delle possibili declinazioni della "*Cancellation of Agreement*" clause contenuta nei CBA a complemento della vincolatività della *grievance procedure*. Essa infatti riserva al datore di lavoro la facoltà di sospendere l'applicazione del *collective bargaining agreement* anche con riguardo alle contribuzioni sindacali ed ai permessi retribuiti nel caso di sciopero indetto dal rappresentante esclusivo nel periodo di vigenza del contratto¹³.

Discorso analogo si può fare per le previsioni del CCSL volte al contenimento del conflitto individuale. Pur non essendo pattuita un'apposita *grievance-arbitration procedure* in materia, l'art. 13, Titolo I, del CCSL esprime una netta preferenza per la soluzione in sede sindacale delle vertenze individuali di lavoro. A questa si aggiunge un – invero timido – auspicio per la soluzione eventualmente arbitrare della questione attraverso gli istituti introdotti nel nostro ordinamento dalla l. 4 novembre 2010, n. 183, c.d. Collegato Lavoro.

Forse la procedura più simile a quella statunitense in tema di controversie individuali è contenuta nell'Allegato Tecnico n. 1 al CCSL. Esso predispone un veicolo per i "Reclami" relativi ai tempi dettati dal sistema ERGO-UAS. Come è caratteristico delle *grievance procedures* del *labor law* USA, si compone sia di fase informale che formale, a livelli gerarchici crescenti. È inoltre compartecipato tra le parti sociali, sia nel prevedere l'assistenza della RSA negli *step* informali, sia nel rimettere la decisione finale alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, pariteticamente composta da rappresentanti dei lavoratori e da *manager* aziendali.

¹² Artt. 11 e 12, CCSL 11.03.2019.

¹³ *Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts*, 22th October 2015, (6).

Si devono comunque segnalare degli ostacoli al ravvicinamento di *labor law* statunitense e diritto sindacale italiano. Essi derivano, com'è ovvio, dalla determinante maggiore dei sistemi di relazioni industriali: il loro rapporto con il sistema istituzionale politico¹⁴.

Ciò emerge con tutta evidenza soprattutto per quanto attiene al modello di rappresentanza sindacale come affermato dalla Corte Costituzionale nel proprio intervento additivo all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori. La sentenza 23 luglio 2013 n. 231 ha spezzato, nei fatti, l'unicità della rappresentanza creata dal CCSL. Sembra piuttosto potersi affermare l'esistenza di un *duplice* regime in materia, l'uno di fonte puramente legale esercitato dalla FIOM, l'altro contrattuale, costituito da FIM, UILM, FISMIC, UGLM e AQCFR.

Anche il richiamo alla facoltà di procedere "*unilateralmente*" nel caso di mancato rinnovo contrattuale del CCSL, sembra rivelare il medesimo problema. La situazione è difficilmente ipotizzabile in concreto. Sembra potersi affermare che, anche quando il caso si verificasse, subentrerebbero le tutele predisposte dall'art. 36 della Costituzione in tema di retribuzione. Ciò rende nei fatti concretamente impossibile una riproposizione della libertà di azione unilaterale in caso di *impasse*, pari a quella consacrata nell'ordinamento USA dalla *Katz doctrine*.

Ulteriori limiti istituzionali all'assimilazione informale del modello di *labor law* statunitense sono quelli affermati nell'art. 40 della Costituzione in tema di sciopero. La pur rigida clausola di raffreddamento contenuta nel CCSL esplicita tutta la consapevolezza delle parti firmatarie in argomento. La rinuncia sindacale alla facoltà di promuovere azioni di autotutela espressamente «*non si riferisce a eventuali azioni sindacali che riguardino l'intero territorio*»¹⁵. Sono inoltre esclusi dall'ambito di applicazione della procedura in parola le organizzazioni nazionali dei sindacati firmatari, le quali conservano la possibilità di esercitare gli strumenti del conflitto collettivo nei confronti di tutte le società del Gruppo FCA.

Residua comunque uno spazio per una maggior assimilazione dei due modelli di relazioni industriali. Ci si riferisce all'ampliamento degli strumenti di *alternative dispute resolution* come mezzo di gestione del conflitto sia individuale che collettivo.

In relazione a quest'ultimo le parti firmatarie del CCSL affermano in modo inequivoco il proprio favore per strumenti "*partecipativi*" ma omettono di andare fino in fondo nello sperimentare l'ampio arsenale proposto dalle esperienze statunitensi.

Si tratta particolarmente dei sistemi di soluzione delle *impasse* che potrebbero scoraggiare approcci manageriali "*take-it or leave-it*" – si legga Pomigliano – e favorire reali esperienze partecipative magari estese anche ai sindacati non firmatari del CCSL. In questo senso si potrebbe attingere a strumenti classici quale la mediazione e la *interest arbitration*, oppure anche solo ad approcci diversi alla contrattazione tradizionale quale ad esempio

¹⁴ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, cit., pp. 18-21.

¹⁵ Art. 12, Titolo I, CCSL 11.03.2021.

CONCLUSIONI

*l'interest-based bargaining*¹⁶. In questo contesto senz'altro sarebbe opportuno un potenziamento dei servizi di conciliazione pubblici e privati, non solo in termini di formazione e risorse, ma anche nel senso di una complessiva riorganizzazione e specializzazione.

Anche la gestione del conflitto individuale potrebbe trovare giovamento dal rafforzarsi di procedure di *grievance-arbitration*. Il c.d. Collegato Lavoro, pur essendo menzionato nel testo del CCSL, consente certamente la pattuizione di clausole compromissorie attraverso i contratti collettivi. Le parti sociali avrebbero un'ampia facoltà di strutturare lo strumento nei modi più adeguati ai loro rapporti e prevedere tempi certi di soluzione del conflitto ma anche la condivisione dei costi delle procedure.

In questo scenario, con esclusione delle sole materie regolate da norme imperative di legge, qual è ad esempio il licenziamento, si potrebbero diffondere le procedure conciliative e arbitrali che nell'ordinamento USA riducono e prevengono il contenzioso legale. Ciò con evidente risparmio di costi ma anche certezza dei tempi per le parti sociali e per i lavoratori. Il tutto favorirebbe una piena – e non solo auspicata – cultura condivisa delle relazioni industriali.

¹⁶ H.C. KATZ, T.A. KOCHAN, A.J.S. COLVIN, *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, cit., pp. 232-250.

BIBLIOGRAFIA

DOTTRINA

- AARON B., *Arbitration Decisions and the Law of the Shop*, in “Labor Law Journal”, 1978, v. 29, n. 8, pp. 536-542.
- AARON B., *Labor Relations Law in the United States from a Comparative Perspective*, in “Washington and Lee Law Review”, 1982, v. 39, n. 4, pp. 1247-1265.
- AARON B., *Unfair Labor Practices and the Right to Strike in the Public Sector: Has the National Labor Relations Act Been a Good Model*, in “Stanford Law Review”, 1986, v. 38, n. 4, pp. 1097-1122.
- ABRAMS R.I., NOLAN D.R., *Seniority Rights under the Collective Agreement*, in “The Labor Lawyer”, 1986, v. 2, n. 1, pp. 99-144.
- ADAMS R.J., *Competing Paradigms in Industrial Relations*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, 1983, v. 38, n. 3, pp. 508-531.
- ADDISON J.T., BLACKBURN M.L., *Policy Watch: The Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, in “The Journal of Economic Perspectives”, 1994, v. 8, n. 1, pp. 181-190.
- AJANI G., *Diritto dell'Europa Orientale*, Utet Giuridica, Torino, 1996.
- AJANI G., PASA B., FRANCAVILLA D., *Diritto Comparato: Lezioni e Materiali*, Giappichelli, Torino, 2018.
- ALCHIAN A.A., *Decision Sharing and Expropriable Specific Quasi-Rents: A Theory of First National Maintenance Corporation v. NLRB*, in “Supreme Court Economic Review”, 1982, v. 1, pp. 235-247.
- ALLEY J.E., O’GORMAN D.P., *Conducting Internal FLSA Audits*, in *Compensation, Work Hours and Benefits, Proceedings of the New York University 57th Annual Conference on Labor*, eds. HIRSCH J.M., ESTREICHER S., Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2009, pp. 227-276.
- AMAR D.D., *The Labor and Employment Lawyer’s Job*, ABA Publishing, Chicago, 2007.
- ANDRIAS K., *The New Labor Law*, in “The Yale Law Journal”, 2016, v. 126, n. 1, pp. 1-100.
- ANGELINI F., *Ordine Pubblico ed Integrazione Europea. I Principi Fondamentali nelle Relazioni Interordinamentali*, Cedam, Padova, 2007.
- ANGELINI L., *Rappresentanza e Partecipazione nel Diritto della Salute e Sicurezza dei Lavoratori in Italia*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2020, n. 1, pp. 96-116.
- ARNOW-RICHMAN R., *Mainstreaming Employment Contract Law: The Common Law Case for Reasonable Notice of Termination*, in “Florida Law Review”, 2015, v. 66, n. 4, pp. 1513-1597.
- ASHER H.B., *American Labor Unions in the Political Arena*, Rowman & Littlefield Publishers, Lanham, 2001.

- ATACK J., MARGO R.A., RHODE P.W., *Automation of Manufacturing in the Late Nineteenth Century: The Hand and Machine Labor Study*, in “The Journal of Economic Perspectives”, 2019, v. 33, n. 2, pp. 51-70.
- BACCARO L., *Centralized Collective Bargaining and the Problem of "Compliance": Lessons from the Italian Experience*, in “ILR Review”, 2000, v. 53, n. 4, pp. 579-601.
- BALKIN J.M., *Commerce*, in “Michigan Law Review”, 2010, v. 109, n. 1, pp. 1-51.
- BALLESTRERO M.V., *Astuzie e Ingenuità di una Clausola Singolare*, in “Lavoro e Diritto”, 2011, n. 2, pp. 269-286.
- BALLESTRERO M.V., DE SIMONE G., *Diritto del Lavoro*, Quarta Edizione, Giappichelli, Torino, 2019.
- BARATELLA M.G., *Le Pene Private*, Giuffrè, Milano, 2006.
- BARBASH J., *Industrial Relations Concepts in the USA*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, 1991, v. 46, n. 1, pp. 91-119.
- BARBERIS M., *Introduzione allo Studio del Diritto*, Quinta Edizione, Giappichelli, Torino, 2004.
- BARBIERI M., *Il Testo Unico alla Prova delle Norme Giuridiche*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 2014, n. 143, pp. 577-590.
- BAREMBERG M., *The Political Economy of the Wagner Act: Power, Symbol, and Workplace Cooperation*, in “Harvard Law Review”, 1993, v. 106, n. 7, pp.1381-1496.
- BARSOTTI V., VARANO V., *La Tradizione Giuridica Occidentale: Testo e Materiali per un Confronto Civil Law-Common Law*, Quinta Edizione, Giappichelli, Torino, 2014.
- BARTOSIC F., HARTLEY R.C., *Employer’s Duty to Supply Information to the Union a Study of the Interplay of Administrative and Judicial Rationalization*, in “Cornell Law Review”, 1972, v. 58, n. 1, pp. 23-50.
- BATEMAN P.E., *Concerted Activity – The Intersection Between Political Activity and Section 7 Rights*, in “The Labor Lawyer”, 2007, v. 23, n. 1, pp. 41-57.
- BAUDE W., *Is Originalism our Law?*, in “Columbia Law Review”, 2015, v. 115, n. 8, pp. 2349-2408.
- BECKER E.H., *Analysis of Work Stoppages in the Federal Sector, 1962-81*, in “Monthly Labor Review”, 1982, v. 105, n. 8, pp. 49-53.
- BEFORT S.F., SMITH B.N., *Demystifying Federal Labor and Employment Law Preemption*, in “The Labor Lawyer”, 1998, v. 13, n. 3, pp. 429-443.
- BÉLANGER J., *Job Control under Different Labor Relations Regimes*, in *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*, eds. BÉLANGER J., EDWARDS P.K., HAIVEN L., ILR Press, Ithaca, 1994, pp. 43-69.
- BELLACE J.R., *Union Decertification under NLRA*, in “Chicago-Kent Law Review”, 1981, v. 57, n. 3, pp. 643-694.
- BENNET M.J., *Excessive Restrictions on Employers' Predictions During Union Representation Campaigns*, in “Marquette Law Review”, 1983, v. 66, n. 4, pp. 785-815.

- BENTIVOGLI M., *Con Marchionne Abbiamo Sfidato l'Italietta della Rendita e dei Ricatti*, Il Sole 24 Ore, 22.07.2018.
- BENTIVOGLI M., PIRONE D., *Fabbrica Futuro*, Egea, Milano, 2019.
- BERANBAUM J.A., *Economic Damages in An Employment Case: Calculations and Assumptions*, National Employment Lawyers Association Annual Convention, Vail, 2003.
- BERGER M., *Judicial Review of Labor Arbitration Awards: Practices, Policies and Sanctions*, in "Hofstra Labor and Employment Law Journal", 1992, v. 10, n. 1, pp. 245-297.
- BERLINGUER A., *La Professione Forense negli Stati Uniti*, in *La Professione Forense: Modelli a Confronto*, a cura di BERLINGUER A., Giuffrè, Milano, 2008, pp. 193-239.
- BERNHARDT H.N., *Lockouts: An Analysis of Board and Court Decisions Since Brown and American Ship*, in "Cornell Law Review", 1972, v. 57, n. 2, pp. 211-254.
- BERNSTEIN I., *The Lean Years: A History of the American Worker: 1920-1933*, Houghton Mifflin, Boston, 1972.
- BETHEL T.A., MELFI C., *The Failure of Gissel Bargaining Orders*, in "Hofstra Labor & Employment Law Journal", 1997, v. 14, n. 2, pp. 423-464.
- BEVIER L.R., *Some Reflections on Justice Scalia*, in "The University of Chicago Law Review", 2017, v. 84, Special, pp. 2163-2167.
- BEYER O.S., *The Railway Labor Act*, in "Proceedings of the Academy of Political Science", 1946, v. 22, n. 1, pp. 51-63.
- BIASI M., *Statutory Employment Representation in Italian ad U.S. Workplaces: A Comparative Analysis of the FIAT/Chrysler Case*, in "Labor Law Journal", 2015, n. 4, pp. 122-255.
- BLACKBURN C.F., *Damages: Extent to Which Earnings of Employee after Wrongful Discharge Apply in Mitigation of Damages for Breach of Contract*, in "Washington and Lee Law Review", 1948, v. 5, n. 2, pp. 232-237.
- BLACKSTONE W., *Commentaries on the Laws of England*, 1st, v. 4, Clarendon Press, Oxford, 1765-1769.
- BLAKE D.H., *Multi-National Corporation, International Union and International Collective Bargaining: A Case Study of the Political, Social and Economic Implications of the 1967 UAW-Chrysler Agreement*, in *Transnational Industrial Relations*, ed. GÜNTER H., Palgrave Macmillan, London, 1972, pp. 137-171.
- BLAKE D.H., *The Internationalization of Industrial Relations*, in "Journal of International Business Studies", 1972, v. 3, n. 2, pp. 17-32.
- BLOCH J.W., *The Collection and Analysis of Collective Bargaining Agreements*, in "Monthly Labor Review", 1955, v. 78, n. 6, pp. 673-678.
- BLOCH R.E., *The Disclosure of Profits in the Normal Course of Collective Bargaining: All Relevant Information Should Be on the Table*, in "The Labor Lawyer", 1986, v. 2, n. 1, pp. 47-74.

- BLOCK R.N., *Bargaining for Competitiveness: Law, Research, and Case Studies*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, 2003.
- BLOCK R.N., BERG P., *Joint Responsibility Unionism: A Multi-Plant Model of Collective Bargaining under Employment Security*, in “ILR Review”, 2009, v. 63, n. 1, pp. 60-81.
- BOATRIGT R.B., *Damage Control: The Trump Effect on Senate General Election Campaign*, in *The 2016 Presidential Election: The Causes and Consequences of a Political Earthquake*, eds. CAVARI A., POWELL R.J., MAYER K.R., Lexington, Lanham, 2017.
- BOCK R.A., *Secondary Boycotts; Understanding NLRB Interpretation of Section 8(b)(4)(b) of the National Labor Relations Act*, in “University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law”, 2005, v. 7, n. 4, pp. 905-969.
- BODIE M.T., *Information and the Market of Union Representation*, in “Virginia Law Review”, 2008, v. 94, n. 1, pp. 1-78.
- BONNET C.E., *History of Employers' Associations in the United States*, Vantage Press, New York, 1956.
- BORDOGNA L., CELLA G.P., *Stato e Relazioni Industriali: Ammissione, Esclusione, Correzione*, in “Stato e Mercato”, 2000, n. 58, pp. 25-51.
- BORDOGNA L., *La Regolazione del Lavoro nel Capitalismo che Cambia: Fosche Prospettive?*, in “Stato e Mercato”, 2012, n. 94, pp. 15-28.
- BORGOGNONE G., *Storia degli Stati Uniti*, Feltrinelli, Milano, 2013.
- BOSANAC P., *Expiration of the Collective Bargaining Agreement: Survivability of Terms and Conditions of Employment*, in “The Labor Lawyer”, 1988, v. 4, n. 4, pp. 715-734.
- BRANDOW P.P., *Rejection of Collective Bargaining Agreements in Bankruptcy: Finding a Balance in 11 U.S.C. § 1113*, in “Fordham Law Review”, 1988, v. 56, n. 6, pp. 1233-1256.
- BREMNER R.H., *The Background of the Norris-La Guardia Act*, in “The Historian”, 1947, v. 9, n. 2, pp. 171-180.
- BRINO V., PERULLI A., *Manuale di Diritto Internazionale del Lavoro*, Seconda Edizione, Giappichelli, Torino, 2015.
- BROWN R.C., *United States: Industrial Relations Profile*, <https://www.eurofound.europa.eu>, ultimo accesso 21.03.2021.
- BRUDNEY J.J., *Neutrality Agreements and Card Check Recognition: Prospects for Changing Paradigms*, in “Iowa Law Review”, 2004, v. 90, n. 4, pp. 819-886.
- BRUDNEY J.J., *Private Injuries, Public Policies: Adjusting the NLRB's Approach to Backpay Remedies*, in “FIU Law Review”, 2009, v. 5, n. 2, pp. 645-684.
- BUDD J.W., *The Determinants and Extent of UAW Pattern Bargaining*, in “IRL Review”, 1992, v. 45, n. 3, pp. 523-539.
- BURCHILL F., *Labour Relations*, 4th, Palgrave Macmillan, London, 2014.
- CABOT S.J., JARIN K.M., *The Third Circuit New Standard for the Strike Misconduct Discharges*,

- in “Villanova Law Review”, 1977, v. 23, n. 4, pp. 645-656.
- CALABRESI G., *A Common Law for the Age of Statutes*, Harvard University Press, Cambridge, 1982.
- CAREY N., BAILEY D., *UAW Members Ratify Concessions to Chrysler*, Reuters, 30.04.2009.
- CARINCI F., *Il “Casus Belli” degli Enti Bilaterali*, in “Lavoro e Diritto”, 2003, n. 2, pp. 199-210.
- CARINCI F., *Il Lungo Cammino per Santiago della Rappresentatività Sindacale (dal titolo III Stat. lav. al TU sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)*, in *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, a cura di CARINCI F., ADAPT University Press, Modena, 2014.
- CARINCI F., *La Cronaca si fa Storia: Da Pomigliano a Mirafiori*, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, 2011, I, pp. 11-38.
- CARLSON R.R., *The Origin and Future of Exclusion Representation in American Labor Law*, in “Dunesque Law Review”, 1992, v. 30, n. 4, pp. 779-867.
- CARRIERI M., PIRRO F., *Relazioni Industriali*, Seconda Edizione, Egea, Milano, 2019.
- CARRON R., BROUGHTON A., *When Is “No” Really “No”? - The NLRB’s Current Position on the Freedom of Contract, Management Rights, and Waiver*, in “The Labor Lawyer”, 1997, v. 13, n. 2, pp. 299-324.
- CARSON D.M., *The Gissel Doctrine: When a Bargaining Order Will Issue*, in “Fordham Law Review”, 1972, v. 41, n. 1, pp. 85-114.
- CAZZOLA G., *Politically (in)correct – L’Inquadramento Unico: Una Svolta Importante ma Incartapecorita nel Tempo*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 15.02.2016.
- CELLA G.P., *Il Sindacato*, Laterza, Roma, 2004.
- CELLA G.P., TREU T., *Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva*, Il Mulino, Bologna, 2009.
- CELLA G.P., TREU T., *Relazioni Industriali*, in “Enciclopedia del Novecento”, v. VIII, Istituto dell’Enciclopedia Italiana, Roma, 1989.
- CELLA G.P., TREU T., *Relazioni Industriali: Manuale per l’Analisi dell’Esperienza Italiana*, Il Mulino, Bologna, 1984.
- CERRUTI G.C., *Il World Class Manufacturing alla FIAT e i Dualismi Sociali e Organizzativi della Produzione Snella*, in “Economia & Lavoro”, 2015, n. 3, pp. 37-54.
- CHAISON G., *Unions in America*, Sage, Londra, 2006.
- CHARNOVITZ S., *The ILO Convention on Freedom of Association and Its Future in the United States*, in “The American Journal of International Law”, 2008, v. 102, n. 1, pp. 90-107.
- CHERRY M.A., *Technology and the Fissured Workplace*, in *U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, eds. BALES R., GARDEN C., Cambridge University Press, Cambridge, 2020, pp. 168-195.
- CHERRY M.A., *The Sharing Economy and the Edges of Contract Law: A Comparison of United*

- States and United Kingdom Approaches*, in “George Washington Law Review”, 2017, v. 85, n. 6, pp. 1804-1845.
- CHRISTENSEN T.G.S., SVANOE A.H., *Motive and Intent in the Commission of Unfair Labor Practices: The Supreme Court and the Fictive Formality*, in “The Yale Law Journal”, 1968, v. 77, n. 7, pp. 1269-1332.
- CHURGIN B.M., *The Managerial Exclusion under the National Labor Relations Act: Are Worker Participation Programs Next?*, in “Catholic Law Review”, v. 48, n. 2, pp. 557-604.
- CICERO C.J., *Tns. Inc. – The National Labor Relations Board’s Failed Vision of Worker Self-Help to Escape Longterm Threats fom Workplace Carcinogens and Toxins*, in “Stetson Law Review”, 1994, v. 24, n. 1, pp. 19-114.
- CIHON P., CASTAGNERA J., *Employment and Labor Law*, Cengage Learning, Mason, 2010.
- CIMENT J., RADZILOWSKI J., *American Immigration: An Encyclopedia of Political, Social, and Cultural Change*, 2nd, Routledge, New York, 2015.
- CIUCCIOVINO S., TRONTI L., *Il Sistema Retributivo Premiale in FIAT-Chrysler Automobiles (FCA). Elementi di un Nuovo Modello Contrattuale?*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 2015, n. 148, pp. 561-674.
- CLARKE S.G., *Rethinking the Adversarial Model in Labor Relations: An Argument for Repeal of Section 8(a)(2)*, in “The Yale Law Journal”, 1987, v. 96, n. 8, pp. 2021-2050
- CLOSIUS P., *Protecting Common Law Rights of the Unionized Worker: Demystifying Section 301 Preemption*, in “University of Baltimore Law Review”, 2016, v. 46, n. 1, pp. 107-137.
- COFFEE J.C. JR., *Class Action Accountability: Reconciling Exit, Voice, and Loyalty in Representative Litigation*, in “Columbia Law Review”, 2000, v. 100, n. 2, pp. 370-439.
- COHEN S., *As Atlanta Police Protest, Is “Blue Flu” The Next Pandemic?*, Forbes, 18.03.2020.
- COLLINS B., *Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research*, CRS Report, 06.01.2014.
- COMMONS J.R., *American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution*, in “The Quarterly Journal of Economics”, 1909, v. 24, n. 1, pp. 39-84.
- COMMONS J.R., *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*, Macmillian, New York, 1934.
- COMMONS J.R., *Karl Marx and Samuel Gompers*, in “Political Science Quarterly”, 1926, v. 41, n. 2, pp. 281-286.
- COMPAL., *Careful What You Wish For: A Critical Appraisal of Proposals to Rebuild the Labor Movement*, in “New Labor Forum”, 2015, v. 24, n. 3, pp. 11-16.
- COMPAL A., *Unfair Advantage: Workers’ Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*, Cornell University Press, Ithaca, 2000, pp. 46-47.

- CONNOLLY W.B. JR, CONNOLLY M.J., *Employers' Rights Relative to Sympathy Strikes*, in "Duquesne Law Review", 1975, v. 14, n. 2, pp. 121-164.
- COOKE W.N., *The Failure to Negotiate First Contracts: Determinants and Policy Implications*, in "ILR Review", 1985, v. 38, n. 1, pp. 163-178.
- CORAZZA L., *Clausole di Tregua, Conciliazione e Arbitrato nel Declino dello Sciopero*, Franco Angeli, Milano, 2012.
- COX A., BOK D.C., GORMAN R.A., *Labor Law*, Foundation Press, New York, 1996.
- COX A., DUNLOP J.T., *The Duty to Bargain Collectively during the Term of an Existing Agreement*, in "Harvard Law Review", 1950, v. 63, n. 7, pp. 1097-1133.
- COX A., SEIDMAN M.J., *Federalism and Labor Relations*, in "Harvard Law Review", 1950, v. 64, n. 2, pp. 211-245.
- COX A., *The Landrum-Griffin Amendments to the National Labor Relations Act*, in "Minnesota Law Review", 1960, v. 44, n. 1, pp. 257-274.
- CRAVER C.B., *Labor Arbitration as a Continuation of the Collective Bargaining Process*, in "Chicago-Kent Law Review", 1990, v. 66, n. 3, pp. 571-629.
- CRAVER C.B., *The Right to Strike and its Possible Conflict with Other Fundamental Rights of the People in the United States*, GW Law Faculty Publications and Other Works, Washington D.C., 2012
- CROSS F.B., *The Significant of Statutory Interpretive Methodologies*, in "Notre Dame Law Review", 2007, v. 82, n. 5, pp. 1971-2004.
- CROSS F.B., *The Theory and Practice of Statutory Interpretation*, Stanford University Press, Stanford, 2009.
- CROWLEY R.W., *Worksharing and Layoffs*, in "Relations Industrielles/Industrial Relations", 1979, v. 34, n. 2, pp. 329-334.
- DANIELE L., *Le Relazioni Esterne dell'Unione Europea nel Nuovo Millennio*, Giuffrè, Milano, 2001.
- DANZINGER L., *Contract Reopeners*, in "Journal of Labor Economics", 1995, v. 13, n. 1, pp. 62-87.
- DAVIS J.E., *The Exclusive Jurisdiction of the NLRB as a Limitation on the Application of RICO to Labor Disputes*, in "Kentucky Law Journal", 1987, v. 76, n. 1, pp. 201-236.
- DE GRAZIA E., *The Haymarket Bomb*, in "Law and Literature", 2006, v. 18, n. 3, pp. 283-322.
- DE LA MERCED M.J., MAYNARD M., *FIAT Deal with Chrysler Seals Swift 42-Day Overhaul*, The New York Times, 10.06.2009.
- DE LUCA TAMAJO R., *Flexicurity: Un Improbabile Ossimoro o una Utile Mediazione?*, in "Il Foro Italiano", 2009, v. 132, n. 4, pp. 193-198.
- DE LUCA TAMAJO R., *L'Accordo di Pomigliano: Una Storia Italiana*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2011, VI, pp. 1080-1088.
- DE MOZZI B., *La Rappresentanza Sindacale in Azienda. Modello Legale e Modello*

- Contrattuale*, Cedam, Padova, 2012.
- DE SIMONE G., *Art. 18 l. n. 300 del 1970*, in *I Licenziamenti, Commentario*, Seconda Edizione, a cura di MAZZOTTA O., Giuffrè, Milano, 1999.
- DECENZO D.A., ROBBINS S.P., VERHULST S.L., *Fundamentals of Human Resource Management*, 6th, Wiley, Hoboken, 2016.
- DELANEY J.T., SOCKELL D., *The Mandatory-Permissive Distinction and Collective Bargaining Outcomes*, in “ILR Review”, 1988, v. 42, n. 4, pp. 566-583.
- DENSON SMITH J., “*Form Nose-Thumbing to Sabotage*” – *The Fansteel Sit-Down Decisions*, in “Louisiana Law Review”, 1939, v. 1, n. 3, pp. 577-592.
- DERBER M., *Collective Bargaining: The American Approach to Industrial Democracy*, in “The Annals of the American Academy of Political and Social Science”, 1977, v. 431, pp. 83-94.
- DIBACCO T.V., *Made in the U.S.A: The History of American Business*, 2nd, Beard Books, Washington, 2003.
- DIURNI A., HENRICH D., *Percorsi Europei di Diritto Privato e Comparato*, Giuffrè, Milano, 2004.
- DIXON R.G. JR, *Mid-Term Modification of Terms and Conditions of Employment*, in “Duke Law Journal”, 1972, v. 21, n. 4, pp. 813-836.
- DOBBS D.B., *Awarding Attorney Fees Against Adversaries: Introducing the Problem*, in “Duke Law Journal”, v. 3, 1986, pp. 435-490.
- DONNELLY P.G., *The Origins of the Occupational Safety and Health Act of 1970*, in “Social Problems”, 1982, v. 30, n. 1, pp. 13-25.
- DRUCKER J.K., *ADR in Employment Law*, Bloomberg, New York, 2015.
- DUBINSKI P.R., *Human Rights Law Meets Private Law Harmonization: The Coming Conflict*, in “The Yale Journal of International Law”, v. 30, n. 1, pp. 211-317.
- DUEHOLM J. A., *A Bill of Lading Delivers the Goods: The Constitutionality and Effect of the Emancipation Proclamation*, in “Journal of the Abraham Lincoln Association”, 2010, v. 31, n. 1, pp. 22-38.
- DUNLOP J.T., *Industrial Relations Systems*, Harvard Business Press, Cambridge, 1958.
- DURKIN D.L., *Employment At-Will in the Unionized Setting*, in “Catholic University Law Review”, 1985, v. 34, n. 4, pp. 979-1019.
- EARLE P.G., *The Impasse Doctrine*, in “Chicago-Kent Law Review”, 1988, v. 64, n. 1, pp. 407-429.
- EBERTS D., *The MacKay Doctrine: The Grand Dame of Labor Law Clashes with the Current State of the Union*, in “Journal of Air Law and Commerce”, 1991, v. 57, n. 1, pp. 257-296.
- EDWARDS H.T., *Seniority Systems in Collective Bargaining*, in *Arbitration in Practice*, ed. ZACK A., Cornell University Press, Ithaca, 1984, pp. 126-130.

- ENRICO C., *Il Sindacato Maggioritario e la Contrattazione Collettiva negli Stati Uniti*, in *Teoria e Prassi delle Relazioni Industriali: Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, a cura di SENATORI I., Giuffrè, Milano, 2008, pp. 323-332.
- EPSTEIN R.A., *A Common Law of Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation*, in “The Yale Law Journal”, 1983, v. 92, n. 8, pp. 1357-1408.
- ESTLUND C.L., *The Ossification of American Labor Law*, in “Columbia Law Review”, 2002, v. 102, n. 6, pp. 1527- 1612.
- ESTREICHER S., “*Easy In, Easy Out*”: *A Future for U.S. Workplace Representation*, in “Minnesota Law Review”, 2014, v. 98, n. 5, pp. 1615-1636.
- ESTREICHER S., *Arbitration of Employment Disputes without Unions*, in “Chicago-Kent Law Review”, 1990, v. 66, n. 3, pp. 753-797.
- ESTREICHER S., BODIE M.T., *Labor Law*, 2nd, Foundation Press, New York, 2020.
- ESTREICHER S., *Global Issues in Labor Law*, Thomson/Foundation Press, New York, 2007.
- ESTREICHER S., *Improving the Administration of the NLRA Without Statutory Change*, in *Labor and Employment Law Initiatives and Proposals Under the Obama Administration: Proceedings of the New York University 62nd Annual Conference on Labor*, eds. ESTREICHER S., EIGEN Z.J., Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2011, pp. 5-36.
- ESTREICHER S., LESTER G., *Employment Law*, Thomson/Foundation Press, New York, 2008.
- ESTREICHER S., *Strikers and Replacements*, in “The Labor Lawyer”, 1987, v. 3, n. 4, pp. 897-909.
- ESTREICHER S., *Trade Unionism Under Globalization: The Demise of Voluntarism?*, in “Saint Louis University Law Journal”, 2010, v. 54, n. 2, pp. 415-426.
- EVANS A., *Cooperation or Co-Optation: When Does a Union Become Employer-Dominated under Section 8 (A)(2) of the National Labor Relations Act?*, in “Columbia Law Review”, 2000, v. 100, n. 4, pp. 1022-1064.
- FALSONE M., *Il Contratto Collettivo e l'Insostenibile Leggerezza della Sua Esigibilità*, in *L'Idea di Diritto del Lavoro, Oggi. In Ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di PERULLI A., Cedam, Padova, 2016, pp. 67-78.
- FARHOOD W., *Voting Eligibility of Economic Strikers and Their Replacements in N.L.R.B. Elections*, in “American Bar Association Journal”, 1963, v. 49, n. 8, pp. 743-793.
- FARNSWORTH E. A., *An Introduction to the Legal System of the United States*, 4th, Oxford University Press, Oxford, 2010.
- FELDBACKER B.S., HAYES M.J., *Labor Guide to Labor Law*, ILR Press, Ithaca, 2014.
- FERNANDEZ-VILLAVARDE J., *The Economic Consequences of Labor Market Regulations*, in “University of Chicago Legal Forum”, 2017, n. 6, pp. 119-141.
- FIGG G.S., *The Union's Duty of Fair Representation: Fact or Fiction*, in “Marquette Law Review”, 1970, v. 60, n. 4, pp. 1116-1133.
- FIGINSKI M.A., *Harassing Tactics Not Per Se a Breach of the Duty to Bargain Collectively -*

- N.L.R.B. v. Insurance Agents' International Union*, in “Maryland Law Review”, 1961, v. 21, n. 3, pp. 234-242.
- FINE T.M., *Il Diritto Americano*, a cura di DE GIACOMO A.M., PERA A., XL Edizioni, Roma, 2011.
- FINKELMAN P., *The American Suppression of the African Slave Trade: Lessons on Legal Change, Social Policy and Legislation*, in “Akron Law Review”, 2009, v. 42, n. 2, pp. 431-467.
- FINKELSTEIN N.H., *Union Made: Labor Leader Samuel Gompers and His Fight for Workers' Rights*, Calkins Creek, Honesdale, 2019.
- FINKIN M.W., *Disloyalty! Does Jefferson Standard Stalk Still?*, in “Berkeley Journal of Employment and Labor Law”, 2007, v. 28, n. 2, pp. 541-568.
- FINKIN M.W., *Representation of Employees within the Firm: The United States Report*, in “The American Journal of Comparative Law”, 2006, v. 54, n. 2, pp. 395-407.
- FISK C.L., *A Progressive Vision of the First Amendment: Past as Prologue*, in “Columbia Law Review”, 2018, v. 118, n. 7, pp. 2057-2094.
- FLAHERTY N.S., *Determining Standards for a Union's Duty of Fair Representation: The Case for Ordinary Negligence*, in “Cornell Law Review”, 1980, v. 65, n. 4, pp. 634-658.
- FLANDERS A., CLEGG H.A., *La Contrattazione Collettiva Come Regolazione Esaustiva*, in *Tutela e Partecipazione per Regolare il Rapporto di Lavoro*, a cura di BAGLIONI G., Franco Angeli, Milano, 2003, pp. 165-182.
- FORKOSCH M.D., *Boulwarism: Will Labor-Management Relations Take It or Leave It?*, in “Catholic Law Review”, 1970, v. 19, n. 3, pp. 311-350.
- FRANCIA P.L., *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (1955-)*, in *Political Groups, Parties, and Organizations that Shaped America – Volume I*, eds. AINSWORTH S.H., HARWARD B.M., Abc-Clio, Santa Barbara, 2019, pp. 52-55.
- FRANK M.J., *Accretion Elections: Making Employee Choice Paramount*, in “University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law”, 2002, v. 5, n. 1, pp. 101-165.
- FRANTZ L.B., *Peaceful Picketing for Unlawful Objective*, in “North Carolina Law Review”, 1950, v. 28, n. 3, pp. 291-301.
- FREEMAN A.D., *A Critique of Economic Consistency*, in “Stanford Law Review”, 1987, v. 39, n. 5, pp. 1259-1270.
- FREEMAN R.B., MEDOFF J.L., *What Do Unions Do?*, Basic Books, New York, 1984.
- FREEMAN R.B., ROGERS J., *What Do Workers Want?*, in *Employee Representation in the Emerging Workplace: Alternatives/Supplements to Collective Bargaining. Proceedings of the New York University 50th Annual Conference on Labor*, ed. ESTREICHER S., Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 1999.
- FRIED C., CRABTREE W.H., *Labor*, in “Antitrust Law Journal”, 1967, v. 33, pp. 38-47.
- FRISBY J.D. JR., *Selected Campaign Tactics Permitted under the National Labor Relations Act*,

- in "Akron Law Review", 1980, v. 13, n. 1, pp. 118-152.
- FUCHS R.S., KELLEHER H.M., *The Back-Pay Remedy of the National Labor Relations Board*, in "Boston College Law Review", 1968, v. 9, n. 4, pp. 829-889.
- GALANIS J.W., *Labor Law: Federal Pre-Emption: State Jurisdiction to Prosecute Labor Organizers for Criminal Trespass*, in "Michigan Law Review", 1962, v. 60, n. 7, pp. 1010-1014.
- GETMAN J.G., *Labor Arbitration and Dispute Resolution*, in "Yale Law Journal", 1979, v. 88, n. 4, pp. 916-949.
- GILBERT R.W., *The Taft-Hartley Act: A Method for "Union Busting"*, in "American Bar Association Journal", 1955, v. 41, n. 1, pp. 25-28.
- GOLDBERG S.B., *District Court Review of NLRB Representation Proceedings*, in "Indiana Law Journal", 1967, v. 42, n. 4, pp. 455-509.
- GOLDMAN A.L., CORRADA R.L., *Labor Law in the Usa*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2011.
- GOULD W.B., *Some Limitations upon Union Discipline under the National Labor Relations Act: The Radiations of Allis-Chalmers*, in "Duke Law Journal", 1970, n. 6, pp. 1067-1137.
- GRAVESON R.H., *The Movement from Status to Contract*, in "The Modern Law Review", 1941, v. 4, n. 4, pp. 261-272.
- GREEN J., *Death in the Haymarket: A Story of Chicago, the First Labor Movement and the Bombing that Divided Gilded Age America*, Pantheon, New York, 2006.
- GREER I., HAUPTMEIER M., *Management Whipsawing: The Staging of Labor Competition under Globalization*, in "ILR Review", 2016, v. 69, n. 1, pp. 29-52.
- GREGG R. B., *The National War Labor Board*, in "Harvard Law Review", 1919, v. 33, n. 1, pp. 39-63.
- GREGORY D.L., *Labor and the Constitution: Labor and Property, Privacy, Discrimination and International Relations*, Routledge, New York, 1999.
- GREINIG J. E., SCANZA R. M., *Fundamentals of Labor Arbitration*, Juris Publishing, Huntington, 2011.
- GROB G.N., *Reform Unionism: The National Labor Union*, in "The Journal of Economic History", 1954, v. 14, n. 2, pp. 126-142.
- GROSS J.A., *The NLRB: Then and Now*, in "ABA Journal of Labor & Employment Law", 2011, v. 26, n. 2, pp. 213-229.
- GROSS K. J., *Separate to Unite: Will Change to Win Strengthen Organized Labor in America*, in "The Buffalo Public Interest Law Journal", 2005, v. 24, n. 1, pp. 75-113.
- GROSSMAN J., MACLAURY J., *The Creation of the Bureau of Labor Statistics*, in "Monthly Labor Review", 1975, v. 98, n. 2, pp. 25-31.
- GROSSMAN J., *The Origin of the U.S. Department of Labor*, in "Monthly Labor Review", 1975, v. 96, n. 3, pp. 3-7.

- GUARDA P., *Il Sistema Giudiziario*, in *Guida alla Ricerca ed alla Lettura delle Decisioni delle Corti Statunitensi*, a cura di CASO R., Quaderni del Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Trento, n. 54, Trento, 2006.
- GUARRIELLO F., *I Diritti di Contrattazione Collettiva in un'Economia Globalizzata*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 2012, n. 135, pp. 341-359.
- GUNDERSON M., *Harmonization of Labour Policies Under Trade Liberalization*, in "Relations Industrielles/Industrial Relations", 1998, v. 53, n. 1, pp. 24-54.
- HAGGARD T.R., *Union Checkoff Arrangements under the National Labor Relations Act*, in "De Paul Law Review", 2014, v. 39, n. 3, pp. 567-634.
- HALLER W.H., *Tempest in a Bedpan? The Specialty Healthcare Controversy*, in "ABA Journal of Labor & Employment Law", 2014, v. 29, n.3, pp. 465-475.
- HALPERN M.C., *Jimmy Carter and the UAW: Failure of an Alliance*, in "Presidential Studies Quarterly", 1996, v. 26, n. 3, pp. 755-777.
- HALPERT M.C., *Union Waiver of Employee Rights Under the NLRA: Part I*, in "Industrial Relations Law Journal", 1981, v. 4, n. 3, pp. 335-389.
- HANNER WHITE R., *Modern Discrimination Theory and the National Labor Relations Act*, in "William & Mary Law Review", 1997, v. 39, n. 1, pp. 99-156.
- HANSLOWEE K.L., ACIERNO J.I., *Law and Theory of Strikes by Government Employees*, in "Cornell Law Review", 1982, v. 67, n. 6, pp. 1055-1083.
- HARDIN P., *The Developing Labor Law: The Board, the Courts, and the National Labor Relations Act*, Bureau of National Affairs, Washington, 2001.
- HARPER H., ESTREICHER S., GRIFFITH K., *Labor Law: Cases, Materials, and Problems*, 8th, Wolters Kluwer, New York, 2015.
- HARPER M.C., *Multiemployer Bargaining, Antitrust Law and Team Sports: The Contingent Choice of a Broad Exemption*, in "William & Mary Law Review", 1997, v. 38, n. 5, pp. 1663-1728.
- HARRISON D.W. JR., *The Strike and Its Alternatives: The Public Employment Experience*, in "Kentucky Law Journal", 1974, v. 63, n. 2, pp. 430-467.
- HAYWOOD C.R., *Mercantilism and Colonial Slave Labor*, in "The Journal of Southern History", 1957, v. 23, n. 4, pp. 454-464.
- HEARING G. A., HEILIG M. W., *Recent Developments in Employment Law and Litigation*, in "Tort Trial & Insurance Practice Law Journal", 2009, v. 45, n. 2, pp. 319-328.
- HEGJI A., *Federal Labor Relations Statutes: An Overview*, CRS Report, 23.07.2019.
- HENKEL J.W., KELLY M., *Deferral to Arbitration after Olin and United Technologies: Has the NLRB Gone Too Far?*, in "Washington and Lee Law Review", 1986, v. 43, n. 1, pp. 37-62.
- HERMAN E.E., SCHWARZ J.L., KUHUN A., *Collective Bargaining and Labor Relations*, Prentice Hall, Upper Saddle River, 1992.

- HEXTER C.T., *Duty to Supply Information "Nielsen Lithographing Co." Revisited: The Board's Retreat from Collective Bargaining as a Rational Process Leading to Agreement*, in "The Labor Lawyer", 1992, v. 8, n. 4, pp. 831-848.
- HILL S., *The NLRB as the "Nonunion" Labor Relations Board*, in "ABA Journal of Labor & Employment Law", 2013, v. 29, n. 1, pp. 43-70.
- HODGES A.C., *Arbitration of Statutory Claims in the Unionized Workplace: Is Bargaining with the Union Required*, in *Alternative Dispute Resolution in the Employment Arena: Proceedings of the New York University 53rd Annual Conference on Labor*, eds. ESTREICHER S., SHERWYN D., Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2004, pp. 719-769.
- HUDSON D.L., *The Rehnquist Court: Understanding Its Impact and Legacy*, Greenwood Publishing, Westport, 2007.
- HUTCHINSON J., *The Constitution and Government of the AFL-CIO*, in "California Law Review", 1958, v. 46, n. 5, pp.739-781.
- IAFOLLA R., *Biden Names Acting Top NLRB Lawyer After a Pair of Firings*, Bloomberg Law, 25.01.2021.
- IAFOLLA R., *Limited Options for Unions When Labor Board Nixes Election Win*, Bloomberg Law, 20.09.2019.
- ICHNIOWSKI C., *Arbitration and Police Bargaining: Prescriptions for the Blue Flu*, in "Industrial Relations: A Journal of Economy and Society", 1981, v. 21, n. 2, pp. 149-166.
- ISITT B., MOROZ M., *The Hospital Employees' Union Strike and the Privatization of Medicare in British Columbia, Canada*, in "International Labor and Working-Class History", 2007, n. 71, pp. 91-111.
- JACKSON C.C., HELLER J.S., *Promises and Grants of Benefits under the National Labor Relations Act*, in "University of Pennsylvania Law Review", 1982, v. 131, n. 1, pp. 1-67.
- JACOBS J.B., PETERS E., *Labor Racketeering: The Mafia and the Unions*, in "Crime and Justice", 2003, v. 30, pp. 229-282.
- JACOBS K., *A Tale of Two Tiers: Dividing Workers in the Age of Neoliberalism*, in "New Labor Forum", 2009, v. 18, n. 1, pp. 66-67.
- JOHANNESSEN D.B., *Lockouts: Past, Present, and Future*, in "Duke Law Journal", 1964, v. 13, n. 2, pp. 257-281.
- K. ZWEIGERT, J. KOTZ, *Introduzione al Diritto Comparato*, v. II, Giuffrè, Milano, 2011.
- KAHANA J.S., *Master and Servant in the Early Republic, 1780-1830*, in "Journal of the Early Republic", 2000, v. 20, n. 1, pp. 27-57.
- KAHN L.M., *Introduction to the U.S. Department of Labor Centennial Symposium*, in "IRL Review", 2014, v. 67, Supplement, pp. 563-568.
- KALLEBERG A.L., VON WACHTER T.M., *The U.S. Labor Market During and After the Great*

- Recession: Continuities and Transformations*, in “The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences”, 2017, v. 3, n. 3, pp. 1-19.
- KATZ C.J., *Protective Labor Legislation in the Courts: Substantive Due Process and Fairness in the Progressive Era*, in “Law and History Review”, 2013, v. 31, n. 2, pp. 275-323.
- KATZ H.C., DARBISHIRE O., *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems*, ILR Press, Ithaca, 2000.
- KATZ H.C., KOCHAN T.A., COLVIN A.J.S., *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*, ILR Press, Ithaca, 2017.
- KATZ H.C., KOCHAN T.A., COLVIN A.J.S., *Labor Relations in a Globalizing World*, Cornell University Press, Ithaca, 2015.
- KATZ H.C., MCDUFFIE J.P., PIL F.K., *Autos: Continuity and Change in Collective Bargaining*, in *Collective Bargaining in the Private Sector*, eds. CLARK P.F., DELANEY J.T., FROST A.C., Cornell University Press, Ithaca, 2002, pp. 55-90.
- KATZ H.C., *The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis*, in “Industrial and Labor Relations Review”, 1993, v. 47, n. 1, pp. 3-22.
- KAUFMAN B.E., *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, International Labour Organization, Ginevra, 2004.
- KAUFMAN B.E., *The Impossibility of a Perfectly Competitive Labour Market*, in “Cambridge Journal of Economics”, 2007, v. 31, n. 5, pp. 775-787.
- KAUFMAN J., *Rise and Fall of a Nation of Joiners: The Knights of Labor Revisited*, in “The Journal of Interdisciplinary History”, 2001, v. 31, n. 4, pp. 553-579.
- KEARNEY R.C., MARESCHAL P.M., *Labor Relations in the Public Sector*, 5th, CRC Press, Boca Raton, 2014.
- KEEFE J.H., KATZ H.C., *Job Classifications and Plant Performance in the Auto Industry*, in “Industrial Relations”, 1990, v. 29, n. 2, pp. 111-118.
- KENNEDY W., *Intermittent Strikes: An Overview from The Union Perspective*, in “The Labor Lawyer”, 1998, v. 14, n. 1, pp. 117-127.
- KERLEY P., HAMES J. B., SUKYS P., *Civil Litigation*, Cengage Learning, Mason, 2014.
- KING O.H., *How Whole is Whole?: Remedies in Labor Arbitration*, in “Journal of Contemporary Legal Issues”, 1989, v. 3, n. 1, pp. 167-182.
- KLEIN J., *11 Between Home and State: Care Workers and Labor Strategy for the New Open-Shop Era of Trumplandia*, in *Labor in the Time of Trump*, eds. KERRISSEY J., WEINBAUM E., HAMMONDS C., JURAVICH T., CLAWSON D., Cornell University Press, Ithaca, 2019.
- KOCHAN T.A., KATZ H.C., MC KERSIE R.B., *The Transformation of American Industrial Relations*, 3rd, ILR Press, Ithaca, 1994.
- KOHN C.J., *Boys Markets Injunctions in Sympathy Strike Situations: A Return to Pre-Norris-La Guardia Days?*, in “Loyola University Chicago Law Journal”, 1975, v. 6, n. 3, pp. 644-

677.

- KORN S., *Property Rights and Job Security: Workplace Solicitation by Nonemployee Union Organizers*, in “The Yale Law Journal”, 1984, v. 94, n. 2, pp. 374-393.
- KOZAK J.M., *The NLRB's Proposed Rule on the Appropriateness of Single Location Bargaining Units: Clarity and Predictability, But Has Anything Changed?*, in “Hofstra Labor and Employment Journal”, 1995, v. 14, n. 1, pp. 313-337.
- KRAMER H.S., *Alternative Dispute Resolution in the Work Place*, 9th, Law Journal Press, New York, 2003.
- KRUCHKO J.G., FRIES J.R., *Hospital Strikes: Complying with NLRA Notice Requirements*, in “Employee Relation Law”, 1984, v. 9, n. 4, pp. 566-579.
- KRYVORUKA K.J., *Labor-Antitrust Relations*, in “Akron Law Review”, 1978, v. 11, n. 1, pp. 59-103.
- KULLUGREN I., *How Joe Biden Would Strengthen Unions*, Politico, 25.10.2019.
- KUPFERBERG S., *Political Strikes, Labor Law, and Democratic Rights*, in “Virginia Law Review”, 1985, v. 71, n. 5, pp. 685-752.
- LALAS J.J., *Taking the Fear Out of Organizing: Dana II and Union Neutrality Agreements*, in “Berkeley Journal of Employment and Labor Law”, 2011, v. 32, n. 2, pp. 541-550.
- LANGELLE B., *Human Development: A Way Out of Labour Law's Fly Bottle*, in *Philosophical Foundations of Labour Law*, eds. COLLINS H., LESTER G., MANTOOUVALOU V., Oxford University Press, Oxford, 2018, pp. 90-112.
- LANSBURY R.D., *Work and Industrial Relations: Towards a New Agenda*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, v. 64, n. 2, pp. 326-339.
- LAWDER D., *New IMF Chief Georgieva Warns of “Synchronized Slowdown” in Global Growth*, Reuters, 08.10.2019.
- LEMMER W.P., *The Reasonable Duration of Collective Bargaining Agreements and the Contract-Bar Rule*, in “Marquette Law Review”, 1957, v. 41, n. 2, pp. 172-187.
- LEPINSKAS R., *The NLRA and the Duty of Loyalty: Protecting Public Disparagement*, in “The University of Chicago Law Review”, 1993, v. 60, n. 2, pp. 643-665.
- LEROY M.H., *Lockouts Involving Replacement Workers*, in “Washington University Law Quarterly”, 1996, v. 74, n. 4, pp. 981-1059.
- LESCZYNSKI T.A., *Redefining Workplace Speech After Janus*, in “Northwestern University Law Review”, 2019, v. 113, n. 4, pp. 885-916.
- LESLIE D.L., *Multiemployer Bargaining Rules*, in “Virginia Law Review”, 1989, v. 75, n. 2, pp. 241-278.
- LEVIN B., *Criminal Labor Law*, in “Berkeley Journal of Employment and Labor Law”, 2016, v. 37, n. 1, pp. 43-100.
- LEWIN D., PETERSON B., *A Model for Measuring Effectiveness of the Grievance Process*, in “Monthly Law Review”, 1982, v. 105, n. 4, pp. 47-49.

- LIGHTNER J.M., *Winds of Change are Blowing from the Obama NLRB*, in “Hofstra Labor and Employment Law Journal”, 2010, v. 28, n. 1, pp. 163-173.
- LINCOLN A., *Emancipation Proclamation*, <https://www.archives.gov>, ultimo accesso 18.03.2021.
- LINZY H.S., *Restrictions on Management Rights - Union Negotiation Waiver*, in “Louisiana Law Review”, 1970, v. 30, n. 4, pp. 691-712.
- LIPSIG E., FENTONMILLER K.R., *A WARN Act Road Map*, in “The Labor Lawyer”, 1996, v. 11, n. 3, pp. 273-319.
- LOBEL O., *The Four Pillars of Work Law*, in “Michigan Law Review”, 2006, v. 104, n. 6, pp. 1539-1557.
- LOFASO A.M., *Promises, Promises: Assessing the Obama Administration's Record on Labor Reform*, in “New Labor Forum”, 2011, v. 20, n. 2, pp. 64-72.
- LOGAN J., *Permanent Replacements and the End of Labor's "Only True Weapon"*, in “International Labor and Working-Class History”, 2008, n. 74, pp. 171-192.
- LONARDO S., *AFL-CIO, SEIU File Complaint Charging Trump Administration's COVID-19 Response Violated Global Labor Standards*, <https://www.seiu.org>, ultimo accesso 22.03.2021.
- LOOMIS W.P. JR, HERMAN J., *Management's Reserved Rights and the National Labor Relations Board – An Employer's View*, in “Creighton Law Review”, 1968, v. 1, n. 1, pp. 34-78.
- LOWRY D.R., BARTLETT A.F., HEINSZ T.J., *Legal Intervention in Industrial Relations in the United States and Britain: A Comparative Analysis*, in “Marquette Law Review”, 1979, v. 63, n. 1, pp. 1-29.
- LUCAS J.J., FURDEK J.M., *The Labor Agreements Between UAW And The Big Three Automakers: Good Economics Or Bad Economics?*, in “Journal of Business & Economics Research”, 2009, v. 7, n. 1, pp. 41-46.
- LUCONI S., *Il Sistema Istituzionale degli Stati Uniti d'America*, GoWare, Firenze, 2018.
- LUONGO F., SCEUSA P., *I Danni Punitivi*, in *Trattato dei Nuovi Danni*, v. I, a cura di CENDON P., Cedam, Padova, 2011, pp. 195-218.
- LUPARO M., *Responsabilità per le Spese e Condotta delle Parti*, Giappichelli, Torino, 2013.
- MACDONALD L., *The National Labor Relations Act*, in “The American Economic Review”, 1936, v. 26, n. 3, pp. 412-427.
- MACEY N.L., *Proposals to Reinstate the Voluntary Recognition Bar and Rein in Captive Audience Speeches: A Rationale for Change at the National Labor Relations Board*, in “Indiana Law Journal”, 2012, v. 87, n. 1, pp. 177-187.
- MADDISON A., *Growth and Slowdown in Advanced Capitalist Economies*, in “Journal of Economic Literature”, 1987, v. 25, n. 2, pp. 649-698.
- MADLAND D., WALTER K., *Uncle Sam's Purchasing Power: How to Leverage Government Spending to Promote Good Jobs*, in “Berkeley Journal of Employment and Labor Law”,

- 2010, v. 31, n. 2, pp. 425-445.
- MALAN A., *Marchionne: FIAT Fuori da Confindustria da Gennaio*, Il Sole 24 Ore, 03.11.2011.
- MALIN M.H., *Labor Arbitration Thirty Years after the Steelworkers Trilogy*, in “Chicago-Kent Law Review”, 1990, v. 66, n. 3, pp. 551-570.
- MALIN M.H., *Public Employees Right to Strike*, in “University of Michigan Journal of Law Reform”, 1993, v. 26, n. 1, pp. 313-401.
- MALIN M.H., *Two Models of Interest Arbitration*, in “The Ohio State Journal of Dispute Resolution”, 2013, v. 28, n. 1, pp. 145-169.
- MANDELMAN M., MANARA K., *Staying Above the Surface: Surface Bargaining Claims Under the National Labor Relations Act*, in “Hofstra Labor and Employment Journal”, 2007, v. 24, n. 2, pp. 261-293.
- MANDL I., CURTARELLI M., RISO S., VARGAS O., GEROGIANNIS E., *New Forms of Employment*, Eurofund, Luxembourg, 2015.
- MANDRIOLI C., *Diritto Processuale Civile*, Ventesima Edizione, v. III, Giappichelli, Torino, 2009, p. 365.
- MARGERISON C.J., *What do We Mean by Industrial Relations? A Behavioural Science Approach*, in “British Journal of Industrial Relations”, 1969, v. 7, n. 2, pp. 273-286.
- MARIUCCI L., *Back to the Future: il Caso FIAT tra Anticipazione del Futuro e Ritorno al Passato*, in “Lavoro e Diritto”, 2011, n. 2, pp. 239-268.
- MARSHALL R.C., MERLO A., *Pattern Bargaining*, in “International Economic Review”, 2004, v. 45, n. 1, pp. 239-255.
- MARTONE M., *Sindacato Europeo e Contrattazione Collettiva*, in *Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, a cura di CARINCI F., PIZZOFERRATO A., Utet Giuridica, Torino, 2010, pp. 799-815.
- MASON R.L., *The Non-Board Settlement Agreement: An Analysis of the Power of the General Counsel to Reinstate a Withdrawn Charge*, in “Case Western Reserve Law Review”, 1981, v. 31, n. 3, pp. 509-531.
- MATTEI U., ARIANO E., *Il Modello di Common Law*, Quinta Edizione, Giappichelli, Torino, 2018.
- MATTEI U., *Efficiency in Legal Transplants: An Essay in Comparative Law and Economics*, in “International Review of Law and Economics”, 1994, v. 14, n. 1, pp. 3-19.
- MCCULLOCH F.W., BORNSTEIN T., *The National Labor Relations Board*, Preaeger Publisher, Westport, 1974.
- MCKILLEN E., *Making the World Safe for Workers: Labor, the Left, and Wilsonian Internationalism*, University of Illinois Press, Champaign, 2013.
- MEEKER C., *Defining "Ministerial Aid": Union Decertification Under the National Labor Relations Act*, in “The University of Chicago Law Review”, 1999, v. 66, n. 3, pp. 999-1028.

- MENARD R.R., *Making a “Popular Slave Society” in Colonial British America* in “The Journal of Interdisciplinary History”, 2013, v. 43, n. 3, pp. 377-395.
- MILKMAN R., LUCE S., *Labor Unions and the Great Recession*, in “The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences”, 2017, v. 3, n. 3, pp. 145-165.
- MILLER N., SORENSEN P.T., CHADWICK K.L., *The Practice of Tort Law*, 3rd, Vandephas Publishing, Lake Mary, 2012.
- MISTELIS L.A., *Regulatory Aspects: Globalization, Harmonization, Legal Transplants, and Law Reform – Some Fundamental Observations*, in “The International Lawyer”, 2000, v. 34, n. 3, pp. 1055-1069.
- MITTENTHAL R., *Past Practice and the Administration of Collective Bargaining Agreements*, in “Michigan Law Review”, 1961, v. 59, n. 7, pp. 1017-1042.
- MOBERLY M.D., *Corrections Before Representing Elections: Restoring “Laboratory Conditions” by Repudiating Unfair Labor Practices*, in “University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law”, 2002, v. 4, n. 2, pp. 375-416.
- MOBERLY M.D., *Striking Bargains: The At-Will Employment of Permanent Strike Replacements*, in “Hofstra Labor and Employment Journal”, 2002, v. 18, n. 1, pp. 167-251.
- MONTGOMERY D., *Thinking about American Workers in the 1920s*, in “International Labor and Working-Class History”, 1987, v. 32, n. 1, pp. 4-24.
- MOORE J.Y., BALES R.A., *Elections, Neutrality Agreements, and Card Checks: The Failure of the Political Model of Industrial Democracy*, in “Indiana Law Journal”, 2012, v. 87, n. 1, pp. 147-163.
- MOORE T., *Aspects of the No-Strike Clause in Labor Arbitration*, in “DePaul Law Review”, 2015, v. 14, n. 1, pp. 94-103.
- MORBIDELLI G., PEGORARO L., RINELLA A., VOLPI M., *Diritto Pubblico Comparato*, Quinta Edizione, Giappichelli, Torino, 2016.
- MORRIS C.J., GAUS W., *Successorship and the Collective Bargaining Agreement: Accommodating Wiley and Burns*, in “Virginia Law Review”, 1993, v. 59, n. 8, pp. 1359-1398.
- MORRIS C.J., *Returning Members-Only Collective Bargaining to the American Workplace*, in *U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, eds. BALES R., GARDEN C., Cambridge University Press, Cambridge, 2020, pp. 311-325.
- MORRIS C.J., *The Role of Interest Arbitration in a Collective Bargaining System*, in “Industrial Relations Journal”, 1976, v. 1, n. 3, pp. 427-531.
- MORRIS T. D., *Free Men All: The Personal Liberty Laws of the North 1780-1861*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1974.
- MOSCA D., TOMASSETTI P., *Il Premio di Risultato nella Contrattazione Collettiva: Lineamenti Teorici*, in *Il Premio di Risultato nella Contrattazione Aziendale*, a cura di PERCIAVALLE

- F., TOMASSETTI P., *ADAPT* University Press, Modena, 2016, pp. 9-26.
- MOSS G.W., *The Fate of Arbitration in the Supreme Court: An Examination*, in “Loyola University Chicago Law Journal”, 1978, v. 9, n. 2, pp. 369-395.
- MOUSOURAKIS G., *Comparative Law and Legal Traditions*, Springer, New York, 2019.
- MUELLER E., *What the Workplace Will Look Like under a Biden White House*, Politico, 09.11.2020.
- MURPHY K.J., *Determinants of Contract Duration in Collective Bargaining Agreements*, in “ILR Review”, 1992, v. 46, n. 2, pp. 352-365.
- NELLES W., *Commonwealth v. Hunt*, in “Columbia Law Review”, 1932, v. 32, n. 7, pp. 1128-1169.
- NELSON C., *State and Federal Models of the Interaction between Statutes and Unwritten Law*, in “University of Chicago Law Review”, 2013, v. 80, n. 2, pp. 657-767.
- NELSON J.O., *That a Worker's Labour Cannot Be a Commodity*, in “Philosophy”, 1995, v. 70, n. 272, pp. 157-165.
- NESPOLI F., *FCA, Ecco Cosa Lega Marchionne al Sindacato UAW*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 25.09.2015.
- NESPOLI F., *Sinistra e Sindacato, Prove di Ritorno al Futuro*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 24.02.2020.
- NG I., DASTMALCHIAN A., *Determinants of Grievance Outcomes*, in “ILR Review”, 1989, v. 42, n. 3, pp. 393-403.
- NIETO M.L., *An Introduction to Human Resource Management*, Palgrave, Houndmills, 2006.
- NILSSON E.A., *The Growth of Union Decertification*, in “Industrial Relations”, v. 36, n. 3, pp. 324-348.
- NOSSAMAN M.D., *The Reinstatement Rights of Economic Strikers: Laidlaw Five Years After*, in “University of Baltimore Law Review”, 1973, v. 3, n. 1, pp. 89-111.
- NUNIN R., *Il Dialogo Sociale Europeo: Attori, Procedure, Prospettive*, Giuffrè, Milano, 2001.
- OAKLEY J.B., AMAR V.D., *American Civil Procedure: A Guide to Civil Adjudication in US Courts*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2009.
- PANZAROLA A., *L'Arbitrato Sportivo Statunitense nelle Leghe Professionistiche*, in “Rivista dell'Arbitrato”, 2015, n. 1, pp. 17-64.
- PATACCHIA L., *La Disciplina dei Tempi di Lavoro nel Sistema Ergo-UAS. Problemi e Prospettive*, in “ADAPT Working Papers”, 2017, n. 6.
- PATTERSON P.A., *NLRB Permits False Campaign Statements in Union Representation Elections – Shopping Kart Food Market, Inc.*, in “De Paul Law Review”, 2015, v. 27, n. 2, pp. 465-488.
- PEDERSINI R., *Conclusion and Outlook – More Challenges and Some Opportunities for Industrial Relations in The European Union*, in *Multi-employer Bargaining Under Pressure: Decentralization Trends in Five European Countries*, eds. LEONARDI S.,

- PEDERSINI R., ETUI, Bruxelles, 2018, pp. 291-298.
- PEGORARO L., RINELLA A., *Sistemi Costituzionali Comparati*, Giappichelli, Torino, 2017.
- PIORE M.J., *A Critique of Reagan's Labor Policy*, Symposium of the Joint Economic Committee of Congress on the 40th Anniversary of the Employment Act of 1946, U.S. Government Printing Office, Washington D.C., 1986.
- POLLIT D.H., *NLRB Re-Run Elections: A Study*, in "North Carolina Law Review", 1963, v. 41, n. 2, pp. 209-224.
- POOS L.R., *The Social Context of Statute of Labourers Enforcement*, in "Law and History Review", 1983, v. 1, n. 1, pp. 27-52.
- POPE J.G., *How American Workers Lost the Right to Strike, and Other Tales*, in "Michigan Law Review", 2004, v. 103, n. 3, pp. 518-553.
- POPE J.G., *The Right to Strike under the United States Constitution*, in "Canadian Labor & Employment Law Journal", 2010, v. 15, n. 2, pp. 209-234.
- POPPER S.M., *Judicial Review in Section 301 Labor Arbitration Perspective Claims*, in "Fordham Law Review", 1990, v. 58, n. 6, pp. 1289-1307.
- POWER L.D., *Administrative Procedure - Enforcement of NLRB Orders*, in "Michigan law Review", 1962, v. 60, n. 7, pp. 1001-1006.
- PRODI R., *Missione Incompiuta, Intervista su Politica e Democrazia*, a cura di DAMILANO M., Laterza, Bari, 2015, p. 30.
- PROSPERETTI U., *L'Evoluzione del Diritto del Lavoro nell'Applicazione Giurisprudenziale*, in "Il Foro Italiano", v. 89, n. 9, pp. 57-64.
- PUZZO U., *Per una Storia della Contrattazione Collettiva in Italia/7 – Il Rapporto tra Relazioni Industriali e lo Sviluppo Organizzativo*, <http://www.bollettinoadapt.it>, 15.02.2021.
- RABUSHKA A., *Taxation in Colonial America*, Princeton University Press, Princeton, 2008.
- RAISFELD R.D., *NLRB Discovery After Robbins: More Peril for Private Litigants*, in "Fordham Law Review", 1978, v. 47, n. 3, pp. 393-417.
- RAPPA N.M., *Clarifying the Work Preservation/Work Acquisition Dichotomy Under Sections 8(b)(4)(B) and 8(e) of the National Labor Relations Act*, in "Catholic University Law Review", 1986, v. 35, n. 4, pp. 1061-1097.
- RASBAND J.R., *Major Operational Decisions and Free Collective Bargaining: Eliminating the Mandatory/Permissive Distinction*, in "Harvard Law Review", 1989, v. 102, n. 8, pp. 1971-1992.
- RAY D.E., RUIZ CAMERON C.D., *Revisiting the Offensive Bargaining Lockout on the Fiftieth Anniversary of American Ship Building Company v. NLRB*, in "ABA Journal of Labor & Employment Law", 2016, v. 31, n. 2, pp. 325-362.
- RAYBACK J.G., *A History of American Labor*, 2nd, The Free Press, New York, 1966.
- READ A.N., *Let the Flowers Bloom and Protect the Workers Too – A Strategic Approach Toward Addressing the Marginalization of Agricultural Workers*, in "University of

- Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law”, 2004, v. 6, n. 3, pp. 525-569.
- READY K.J., *Is Pattern Bargaining Dead?*, in “ILR Review”, 1990, v. 43, n. 2, pp. 272-279.
- REEDY T.W., BRUMM J.M., BORTZ N.M., BOWDEN W., BLOCH J. W., BLUM A., *A Brief History of the American Labor Movement*, United States Bureau of Labor Statistics, Washington, 1970.
- REMUS C.M., KERNER B.A., *The Agency Shop after Abood: No Free Ride, but What's the Fare?*, in “ILR Review”, 1980, v. 34, n. 1, pp. 90-100.
- REPAS B., *Grievance Procedures without Arbitration*, in “ILR Review”, 1987, v. 20, n. 3, pp. 381-390.
- RICHARDSON J.H., *An Introduction to the Study of Industrial Relations*, 1st, Routledge, New York, 2003.
- RICUCCI N.M., *Public Sector Labor Relations Scholarship: Is There a "There" There?*, in “Public Administration Review”, 2011, v. 71, n. 2, pp. 203-209.
- RILEY J., *Judge-Made Law in the Common Law World: A Conservative Influence on the Transformation of Labour Law by Statute*, in *The Sources of Labour Law*, eds. GYULAVÁRI T., MENEGATTI E., Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2020, pp. 75-94.
- RISHER H.W., NORTHRUP H.R., *The Railway Labor Act*, in “Boston College Law Review”, 1971, v. 14, n. 5, pp. 51-99.
- ROBBINS B., *Rethinking Financial Information Disclosure Under the National Labor Relations Act*, in “Vanderbilt Law Review”, 1994, v. 47, n. 6, pp. 1905-1937.
- ROMAGNOLI U., *Il Diritto del Lavoro nel Prisma del Principio d'Eguaglianza*, in *Costituzione, Lavoro, Pluralismo Sociale*, a cura di NAPOLI M., Vita e Pensiero, Milano, 1998, pp. 15-45.
- ROSE G., *The Taft-Hartley Act: The Myth of "Union Busting"*, in “American Bar Association Journal”, 1954, v. 40, n. 5, pp. 494-514.
- ROSENBLOOM J.L., *The Colonial American Economy*, in “Economics Working Papers: Department of Economics”, 2018, n. 1.
- RUBENSTEIN J.S., *Some Thoughts on Labor Arbitration*, in “Marquette Law Review”, 1966, v. 49, n. 4, pp. 695-714.
- RUBINSTEIN M.H., *Employees, Employers, and Quasi-Employers: An Analysis of Employees and Employers Who Operate in the Borderland Between an Employer-And-Employee Relationship*, in “University of Pennsylvania Journal of Business Law”, 2012, v. 14, n. 3, pp. 605-659.
- RUNNELS M.B., KENNEDY E. J., BROWN T. B., *Corporate Social Responsibility and the New Governance*, in “Akron Law Review”, 2010, v. 43, n. 2, pp. 501-535.
- RUSSO C.J., *Encyclopedia of Law and Higher Education*, Sage, Thousand Oaks, 2010.
- SACCO R., *Legal Formants: A Dynamic Approach to Comparative Law*, in “The American Journal of Comparative Law”, 1991, v. 39, n. 1, pp. 1-34.

- SACK J., LEE T., *The Role of the State in Canadian Labour Relations*, in “Relations Industrielles/Industrial Relations”, v. 44, n. 1, pp. 195-223.
- SANDMEYER MAESTRO R., *The Effect of a General No-Strike Clause on the Right to Sympathy Strike: A Clear and Unmistakable Waiver*, in “Villanova Law Review”, 1988, v. 33, n. 3, pp. 692-720.
- SANES M., SCHMITT J., *Regulation of Public Sector Collective Bargaining in the States*, Center for Economic and Policy Research, Washington D.C., 2014.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Diritto dei Lavori e dell'Occupazione*, Sesta Edizione, Giappichelli, Torino, 2017.
- SANTORO-PASSARELLI F., *Autonomia Collettiva*, in “Enciclopedia del Diritto”, Giuffrè, Milano, 1959.
- SAPOSS D.J., *Development of Bargaining Classes*, in *History of Labour in the United States*, ed. COMMONS J.R., Beard Books, Washington, 1918.
- SAPOSS D.J., *The Merchant Capitalist*, in *History of Labour in the United States*, ed. COMMONS J.R., Beard Books, Washington, 1918.
- SCHEAR D.M., *The Successorship Doctrine Revisited: Fall River Dyeing & Finishing Corp. v. NLRB*, in “Journal of Civil Rights and Economic Development”, 2012, v. 3, n. 1, pp. 76-97.
- SCHEIBERG N., *Volkswagen Factory Workers in Tennessee Reject Union*, The New York Times, 14.03.2019.
- SCHIFF M.B., NADRO K.C., *Labor and Employment Law Changes in the Trump Era*, <https://www.lawjournalnewsletters.com>, ultimo accesso 19.03.2021.
- SCHILLE R.E., *The Emporium Capwell Case: Race, Labor Law, and the Crisis of Post-War Liberalism*, in “Berkeley Journal of Employment and Labor Law”, 2004, v. 25, n. 1, pp. 129-165.
- SCOTT S.J., *The Status Quo Doctrine*, in “Cornell Law Review”, 1997, v. 83, n. 1, pp. 194-259.
- SEARY G.E. JR., *The Hot Cargo Agreement in Labor-Management Contracts: From Conway's Express to National Woodwork*, in “Southwestern Law Journal”, 1967, v. 21, n. 4, pp. 779-793.
- SECUNDA P.M., *The Wisconsin Public-Sector Labor Dispute of 2011*, in “ABA Journal of Labor and Employment Law”, 2012, v. 27, n. 2, pp. 293-305.
- SEDLER R.A., *Constitutional Law in the United States*, 3rd, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2019.
- SEIDMAN J.I., *The Yellow Dog Contract*, in “The Quarterly Journal of Economics”, 1933, v. 46, n. 2, pp. 348-361.
- SENATORI I. (a cura di), *Teoria e Prassi delle Relazioni Industriali: Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè, Milano, 2008.
- SENATORI I., *Multinationals and National Industrial Relations Systems in Times of Crisis. The*

- FIAT Case in the Italian Context*, in “The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, 2012, v. 28, n. 4, pp. 169-488.
- SHARPE C.W., *NLRB Deferral to Grievance-Arbitration: A General Theory*, in “Ohio State Law Journal”, 1987, v. 48, n. 3, pp. 595-661.
- SHEN J., *Approaches to International Industrial Relations in Chinese Multinational Corporations*, in “Management Revue”, 2007, v. 18, n. 4 pp. 411-426.
- SHIMABUKURO J. O., *The Definition of “Supervisor” Under the National Labor Relations Act*, CRS Report 03.01.2013.
- SHISTER J., *The National War Labor Board: Its Significance*, in “Journal of Political Economy”, 1945, v. 53, n. 1, pp. 37-56.
- SHULTZ G.P., *U.S. Role in the ILO*, U.S. Department of State, Bureau of Public Affairs, Office of Public Communication, Editorial Division, Washington, 1985.
- SLATER J., *Some Problems with NLRA Coverage: Independent Contractors and Joint Employment*, in *U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, eds. BALES R., GARDEN C., Cambridge University Press, Cambridge, 2020, pp. 115-127.
- SMITH M., *Let’s Make Detroit a Union Town: The History of Labor and the Working Class in the Motor City*, in “Michigan Law Review”, 2002, v. 27, n. 2, pp. 157-173.
- SMITH R.G., PARR R.A., *Protection of Individual Action as Concerted Activity under the National Labor Relations Act*, in “Cornell Law Review”, 1983, v. 68, n. 3, pp. 369-393.
- SOURS J.C., *Minority Unionism: Exclusive Recognition, Conditional Recognition, and Members-Only Recognition in Light of the Garment Workers Rule*, in “William & Mary Law Review”, 1969, v. 11, n. 1, pp. 226-247.
- SPARKS A., *State Constitutions and Protections for Workers*, <https://www.onlabor.org>, ultimo accesso 19.03.2021.
- SPITZER S.J., *Nixon's New Deal: Welfare Reform for the Silent Majority*, in “Presidential Studies Quarterly”, 2012, v. 42, n. 3, pp. 455-481.
- ST ANTOINE T.J., *A Touchstone for Labor Board Remedies*, in “Wayne Law Review”, 1968, v. 14, n. 4, pp. 1039-1058.
- ST. ANTOINE T.J., *How the Wagner Act Came to Be: A Prospectus*, in “Michigan Law Review”, 1998, v. 96, n. 8, pp. 2201-2211.
- STARK B.J., *Economic Rights in the United States and International Human Rights Law: Toward and Entirely New Strategy*, in “Hastings Law Journal”, 1992, v. 44, n. 1, pp. 79-130.
- STARK B.J., *Preliminary Issues as Permissive Subjects of Bargaining*, in “Tulsa Law Review”, 1981, v. 16, n. 4, pp. 691-719.
- STEWART E.M., BOWEN J.C., *History of Wages in the United States*, United States Bureau of Labor Statistics, Washington, 1966.
- STEWART F.H., *Conversion of Strikes: Economic to Unfair Labor Practice*, in “Virginia Law

- Review”, 1959, v. 45, n. 8, pp. 1322-1351.
- STEWART F.H., *Conversion of Strikes: Economic to Unfair Labor Practice II*, in “Virginia Law Review”, 1963, v. 49, n. 7, pp. 1297-1323.
- STEWART F.H., TOWNSEND R.J., *Strike Violence: The Need for Federal Injunctions*, in “University of Pennsylvania Law Review”, 1966, v. 114, n. 4, pp. 459-486.
- STIEGLER C.J., *Developments in Employment Law and Social Media*, in “The Business Lawyer”, 2015, v. 71, n. 1, pp. 321-332.
- STONE K.V.W., *Employment Arbitration Under the Federal Arbitration Act*, in *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace*, eds. EATON A.E., KEEFE J.H., Cornell University Press, Ithaca, 1999.
- STURNER J.W., *An Analysis of the NLRB's "Runaway Shop" Doctrine in the Context of Mid-Term Work Relocation Based on Union Labor Costs*, in “Hofstra Labor and Employment Law Journal”, 2000, v. 17, n. 2, pp. 289-322.
- SUMMERS C.W., *Exclusive Representation: A Comparative Inquiry into a “Unique” American Principle*, in “Comparative Labor Law & Policy Journal”, v. 20, n. 1, pp. 47-69.
- SUMMERS L.H., *U.S. Economic Prospects: Secular Stagnation, Hysteresis, and the Zero Lower Bound*, in “Business Economics”, 2014, v. 49, n. 2, pp. 67-73.
- SUNSTEIN C. R., *Lochner's Legacy*, in “Columbia Law Review”, 1987, v. 87, n. 5, pp. 873-919.
- SYKES J.B., VANATKO N., *Federal Preemption: A Legal Primer*, CRS Report, 23.07.2019.
- SYRETT K., *'Immunity', 'Privilege', and 'Right': British Trade Unions and the Language of Labour Law Reform*, in “Journal of Law and Society”, 1998, v. 25, n. 3, pp. 388-406.
- TAIT J.W., *The Fair Labor Standards Act of 1938*, in “The University of Toronto Law Journal”, 1946, v. 6, n. 1, pp. 192-223.
- TANG A., *Life After Janus*, in “Columbia Law Review”, 2018, v. 119, n. 3, pp. 677-762.
- TAYLOR E.S., *PATCO and Reagan: An American Tragedy – The Air Traffic Controllers' Strike of 1981*, AuthorHouse, Bloomington, 2011.
- THOMAS K.P., *Capital Mobility and Trade Policy: The Case of the Canada-US Auto Pact*, in “Review of International Political Economy”, 1997, v. 4, n. 1, pp. 127-153.
- TOMASSETTI P., *Legge e Contrattazione Collettiva al Tempo della c.d. Terza Repubblica*, in *Decreto Dignità. Commentario al D.L. 87/2018 Convertito dalla l. n. 96/2018*, a cura di MENEGOTTO M., RAUSEI P., TOMASSETTI P., ADAPT University Press, Modena, 2018, pp. 148-183.
- TOMLINS C.L., *The State and the Unions, Labor Relations, Law, and the Organized Labor Movement in America*, Cambridge University Press, Cambridge, 1985.
- TORPHY-DONZELLA E., ONG F.W., *Employment Law Deskbook*, Matthew Bender, Newark, 2020.
- TREBILCOCK A., *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy Making*, International Labour Organization, Ginevra, 1994.

- TREU T., *Il Conflitto e le Regole*, in “Atti delle Giornate di Studio AIDLASS 2000”, Giuffrè, Milano, 2002.
- TREU T., *La questione Salariale: Legislazione sui Minimi e Contrattazione Collettiva*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2019, n. 3, pp. 767-809.
- TREU T., *Le Istituzioni del Lavoro nell’Europa della Crisi*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 2013, n. 140, pp. 597-640.
- TREU T., *Regole e Procedure nelle Relazioni Industriali: Retaggi Storici e Criticità da Affrontare*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, v. 30, n. 2, pp. 453-484.
- TREU T., *Relazioni Industriali ENI e Modelli Europei: Francia e Germania*, ENI, Roma, 2011.
- TREU T., *Rimedi e Fattispecie a Confronto con i Lavoratori della Gig Economy*, in “Centre for the Study of European Labour Law ‘Massimo D’Antona’”, 2017, v. 136, pp. 1-17.
- TROTSMAN M., *Labor Department Moves to Raise Minimum Wage for Federal Contract Workers*, Wall Street Journal, 12.06.2014.
- TUCCINO F., *Il Nuovo Modello di Organizzazione del Lavoro in FIAT: il Sistema Ergo-Uas. Gli Effetti sulla Salute e sulle Condizioni di Lavoro*, in “Economia & Lavoro”, 2011, n. 2, pp. 43-51.
- TWOMEY D.P., *Labor and Employment Law*, 15th, Cengage Learning, Mason, 2013.
- VALLEBONA A., *L’Art. 19 Stat. Lav.: Una Sentenza che Fa Sorridere*, in “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, 2013, n. 10, p. 654.
- VENN D., *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement*, in “OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, 2009, n. 89, pp. 1-54.
- VETTER J., *Multiemployer Bargaining Rules*, in “Virginia Law Review”, 1989, v. 75, n. 2, pp. 285-294.
- VILLA A., *Overruling Processuale e Tutela delle Parti*, Giappichelli, Torino, 2018.
- VITALI B., *Tremila Giorni – FIAT: La Metamorfosi e il Racconto*, Marsilio, Venezia, 2015.
- VLASIC B., CHAPMAN M.M., *U.A.W. Contract with FIAT Chrysler Would Give 2nd-Tier Workers Big Raise*, New York Times, 18.09.2015.
- WALKER K.F., *Understanding the Taft-Hartley Act*, in “The Australian Quarterly”, 1949, v. 21, n. 1, pp. 19-26.
- WALTON R.W., MCKERSIE R.B., *Managing New Technologies and Labor Relations: An Opportunity for Mutual Influence*, in *The Challenge of New Technology to Labor-management Relations*, eds. MOWERY D.C., HENDERSON B.E., U.S. Department of Labor, Washington D.C., 1989, pp. 33-45.
- WARE S.J., *Punitive Damages in Arbitration: Contracting Out of Government’s Role in Punishment and Federal Preemption of State Law*, in “Fordham Law Review”, 1994, v. 63, n. 2, pp. 529-572.
- WAREING J., *Indentured Migration and the Servant Trade from London to America, 1618-1718*, Oxford University Press, Oxford, 2017.

- WARREN D. T., *The American Labor Movement in the Age of Obama: The Challenges and Opportunities of a Racialized Political Economy*, in “Perspectives on Politics”, 2010, v. 8, n. 3, pp. 847-860.
- WARREN R., *Against Paternalism in Human Resource Management*, in “Business Ethics European Review”, 1999, v. 8, n. 1, pp. 50-59.
- WATSON A., *Legal Transplants. An Approach to Comparative Law*, 2nd, University of Georgia Press, Athens, 1993, p. 112.
- WATSON A.D., *A Consideration of European Indentured Servitude in Colonial North Carolina*, in “The North Carolina Historical Review”, 2014, v. 91, n. 4, pp. 381-406.
- WATSON A.D., *Slave Law in the Americas*, The University of Georgia Press, Athens, 1989.
- WEILER P.C., *Governing the Workplace*, 1st, Harvard University Press, Cambridge, 1990.
- WEINSTEIN P.A., *Featherbedding: A Theoretical Analysis*, in “Journal of Political Economy”, 1960, v. 68, n. 4, pp. 379-387.
- WELLINGTON H.H., *Freedom of Contract and the Collective Bargaining Agreement*, in “University of Pennsylvania Law Review”, 1964, v. 112, n. 4, pp. 467-498.
- WELLS J.C., LIEBMAN W.B., *New Models of Negotiation, Dispute Resolution, and Joint Problem Solving*, in “Negotiation Journal”, 1996, v. 12, n. 2, pp. 119-138.
- WESTERN B., ROSENFELD J., *Workers of the World Divide: The Decline of Labor and the Future of the Middle Class*, in “Foreign Affairs”, 2012, v. 91, n. 3, pp. 88-99.
- WHITE G. E., *American Legal History*, Oxford University Press, Oxford, 2014.
- WILKINSON A., WOOD G., DEEG R., *The Oxford Handbook of Employment Relations*, Oxford University Press, 2014.
- WILLIAMS K.R., *The Sewell Doctrine: A Constitutional Dilemma*, in “Louisiana Law Review”, 1973, v. 34, n. 1, pp. 122-132.
- WILLIAMS R.F., *The Law of American State Constitutions*, Oxford University Press, Oxford, 2009.
- WILLIAMS S.L., *A New Look at NLRB Policy on Multiemployer Bargaining*, in “North Carolina Law Review”, 1982, v. 60, n. 3, pp. 455-487.
- WILLIS D., BALES R.A., *Narrowing Successorship: The Alter Ego Doctrine and the Role of Intent*, in “DePaul Business & Commercial Law Journal”, 2010, v. 8, n. 2, pp. 151-172.
- WITTE E.E., *Early American Labor Cases*, in “The Yale Law Journal”, 1926, v. 35, n. 7, pp. 825-837.
- WITWER D.S., *Corruption and Reform in the Teamsters Union*, University of Illinois Press, Chicago, 2003.
- WOLF B., *The Duty to Bargain Collectively*, in “Law & Contemporary Problems”, 1938, v. 5, n. 2, pp. 243-260.
- WOOD B., *Slavery in Colonial America, 1619-1776*, Rowman & Littlefield, Lanham, 2005.
- WRIGHT C.D., *An Historical Sketch of the Knights of Labor*, in “The Quarterly Journal of

- Economics”, 1887, v. 1, n. 2, pp. 137-168.
- ZACK A.M., KOCHAN T.A., *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in the USA*, in *Mediation in Collective Labor Conflicts*, eds. EUWEMA M.C., MEDINA F.J., BELÉN GARCÍA A., ROMERO PENDER E., Springer, New York, 2019, pp. 309-322.
- ZACKIN E., *To Change the Fundamental Law of the State: Protective Labor Provisions in U.S. Constitutions*, in “Studies in American Political Development”, 2010, v. 24, n. 1, pp. 1-23.
- ZELEK M.E., *Labor Grievance Arbitration in the United States*, in “The University of Miami Inter-American Law Review”, 1989, v. 21, n. 1, pp. 197-207.
- ZIEGER R., *American workers, American unions, 1920-1985*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1986.
- ZIETLOW R.E., *Popular Originalism? The Tea Party Movement and Constitutional Theory*, in “Florida Law Review”, 2012, v. 64, n. 2, pp. 483-511.
- ZIFCHAK W.C., *Collective Bargaining in the Reagan Era: A Management Perspective*, in “Hofstra Labor and Employment Law Journal”, 1983, v. 1, n. 1, pp. 1-22.
- ZIMAROWSKI J.B., *A Primer on Power Balancing Under the National Labor Relations Act*, in “University of Michigan Journal of Law Reform”, 1989, v. 23, n. 1, pp. 47-104.
- ZOPPOLI A., *Diritto di Sciopero e Rappresentatività Sindacale*, in “ADAPT Working Papers”, 2017, n. 13.
- ZOPPOLI L., *Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori e Diritti di Partecipazione alla Gestione delle Imprese*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n. 107, 2005, pp. 3-111.
- ZUBIN A., *Il Licenziamento nell’Ordinamento Statunitense*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale”, 2018, I, pp. 167-185.
- ZULLO R., *Labor Unions and Charity*, in “Industrial and Labor Relations Review”, 2011, v. 64, n. 4, pp. 699-771.

GIURISPRUDENZA

- Abood v. Detroit Board of Education*, 431 U.S. 209 (1977).
- Allen Bradley Co. v. Local Union No. 3, International Brotherhood of Electrical Workers*, 325 U.S. 797 (1945).
- Allied Chemicals and Alkali Workers v. Pittsburgh Plate Glass Co.*, 404 U.S. 157 (1971).
- Allis-Chalmers Corp. v. Lueck*, 471 U.S. 202 (1985).
- ALPA v. O'Neill*, 499 U.S. 65 (1991).
- Atlanta Hilton & Tower*, 271 NLRB 1600 (1984).
- American Hospital Association v. NLRB*, 499 U.S. 606 (1991).
- American Seating*, 106 NLRB 2250 (1953).
- American Ship Building Co. v. NLRB*, 380 U.S. 300 (1965).
- Amstar Corp. v. Amalgamated Meat Cutters & Butcher Workmen*, 468 F.2d 1372 (5th Cir. 1972).
- Armark Corporation v. National Labor Relations Board*, 156 F.3d 1087 (10th Cir. 1999).
- Aspirus Keweenaw*, 370 NLRB 45 (2020).
- Auciello Iron Works Inc. v. NLRB*, 517 U.S. 781 (1996).
- Babcock & Wilcox Construction Co. Inc.*, 361 NLRB 1127 (2014).
- Belknap v. Hale*, 463 U.S. 491 (1983).
- Betts Cadillac Olds Inc.*, 96 NLRB 268 (1951).
- Bostock v. Clayton County*, 590 U.S. ____ (2020).
- Boys Markets Inc. v. Retail Clerks Union, Local 770*, 398 U.S. 235 (1970).
- Brooks v. NLRB*, 348 U.S. 96 (1954).
- Brown Ferris Industries of California*, 362 NLRB 186 (2015).
- Brown v. Board of Education of Topeka*, 347 U.S. 483 (1954).
- Bruckner Nursing Home*, 262 NLRB 955 (1982).
- Buckley v. Valeo*, 424 U.S. 1 (1976).
- Burlington Homes Inc.*, 246 NLRB 1029 (1979).
- CBS Corp.*, 326 NLRB 861 (1998).
- Charles Wolff Packing Co. v. Court of Industrial Relations*, 262 U.S. 522 (1923).
- Citizens United v. Federal Election Commission*, 558 U.S. 310 (2010).
- Comite Organizador de Trabajadores Agricolas v. Molinelli*, 114 N.J. 87 (1989).
- Commonwealth v. Hunt*, 45 Mass. 111 (1842).
- Crawford Door Sales Co.*, 226 NLRB 1144 (1976).
- Dalton Brick & Tile Co.*, 126 NLRB 473 (1960).
- Dana Corp.* 356 NLRB 256 (2010).
- Dana Corp.*, 351 NLRB 434 (2007).

Detroit Auto Dealers Association v. FTC, 955, F.2d 457 (1992).

Eastern Associated Coal Corporation v. United Mine Workers of America, District 17, 531 U.S. 57 (2000).

Eastex Inc. v. NLRB, 437 U.S. 556 (1978).

Edward J. DeBartolo Corp. v. Florida Gulf Coast Building & Construction Trades Council, 485 U.S. 568 (1988).

Electromation Inc., 309 NLRB 163 (1992).

Emporium Capwell Co. v. Western Addition Community Organization, 420 U.S. 50 (1975).

Excelsior Underwear Inc., 156 NLRB 1236 (1966).

Fall River Dyeing & Furnishing Corp. v. NLRB, 482 U.S. 27 (1987).

Farmer v. United Brotherhood of Carpenters, 430 U.S. 290 (1977).

Finnegan v. Leu, 456 U.S. 431 (1981).

Fireboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S. 203 (1964).

First National Maintenance Corp. v. NLRB, 452 U.S. 666 (1981).

Fletcher v. Peck, 10 U.S. 87 (1810).

General Shoe Corp., 77 NLRB 224 (1962).

Globe Machine Stamping Co., 3 NLRB 294 (1937).

Graymond PA Inc., 364 NLRB 37 (2016).

Guard Publishing Co., 351 NLRB 1110 (2007).

H. K. Porter Co. Inc. v. NLRB, 397 U.S. 99 (1970).

Harris v. Quinn, 573 U.S. 616 (2014).

Henry Schein, Inc. v. Archer & White Sales, Inc., 586 U.S. ____ (2019).

Hi-Way Billboards Inc., 206 NLRB 22 (1973).

Holden v. Hardy, 169 U.S. 366 (1898).

Hollywood Ceramics Co., 140 NLRB 221 (1962).

Houde Engineering Co., 1 NLRB 38 (1934).

ILA v. Allied International Inc., 456 U.S. 212 (1982).

International Ladies' Garment Workers Union v. NLRB, 419 U.S. 301 (1974).

International Paper Co. v. NLRB, 115 F.3d 1045 (DC Cir. 1997).

International Union of Electrical, etc., Workers v. NLRB, 352 F.2d 361 (1965).

J.I. Case Co. v. NLRB, 321 U.S. 332 (1944).

Janus v. American Federation of State, Country and Municipal Employees, 585 U.S. ____ (2018).

Ladylaw Corp., 171 NLRB 1366 (1968).

Lamps Plus, Inc. v. Varela, 587 U.S. ____ (2019).

Lawrence Typographical Union No. 570, 169 NLB 279 (1968).

Lingle v. Norge Division of Magic Chef Inc., 486 U.S. 399 (1988).

Lochner v. New York, 198 U.S. 45 (1905).

Lodge 76 IAM v. Wisconsin Employment Relations Commission, 427 U.S. 132 (1976).
Loewe v. Lawlor, 208 U.S. 274 (1908).
M.B. Sturgis Inc., 343 NLRB 659 (2004).
Majestic Weaving, 147 NLRB 859 (1964).
Manor Inc., 329 NLRB 341 (1999).
Marbury v. Madison, 5 U.S. 137 (1803).
Mastro Plastics Corp. v. NLRB, 350 U.S. 270 (1956).
Meyers Industries Inc., 268 NLRB 493 (1984).
Midland National Life Insurance Co., 263 NLRB 127 (1982).
Miller & Anderson Inc., 364 NLRB 36 (2016).
Miranda Fuel Co., 140 NLRB 181 (1962).
Mushroom Transportation Co. v. NLRB, 330 F.2d 683 (3rd Cir. 1964).
MV Transportation, 337 NLRB 770 (2002).
National Woodwork Manufacturers Association v. NLRB, 386 U.S. 612 (1967).
NLRB v. Allis-Chalmers Manufacturing Co., 388 U.S. 175 (1967).
NLRB v. Babcock & Wilcox Co., 351 U.S. 105 (1956).
NLRB v. Bidilisco & Bidilisco, 465 U.S. 513 (1984).
NLRB v. Burns International Security Services Inc, 406 U.S. 272 (1972).
NLRB v. Cabot Carbon Co., 360 U.S. 203 (1959).
NLRB v. City Disposal Systems Inc., 465 U.S. 822 (1984).
NLRB v. Curtin Matheson Scientific Inc., 494 U.S. 775 (1990).
NLRB v. Erie Resistor Corporation, 373 U.S. 221 (1963).
NLRB v. Exchange Parts Co., 375 U.S. 405 (1964).
NLRB v. Fansteel Metallurgical Corporation, 306 U.S. 240 (1939).
NLRB v. Fruit & Vegetables Packers Local 760 (Tree Fruits), 377 U.S. 58 (1964).
NLRB v. General Electric Co., 418 F.2d 736, (2nd Cir. 1969).
NLRB v. Gissel Packing Co., 395 U.S. 575 (1969).
NLRB v. Insurance Agents' International Union, 361 U.S. 477 (1960).
NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937).
NLRB v. Katz, 369 U.S. 736 (1962).
NLRB v. Local 1229, International Brotherhood of Electrical Workers, 346 U.S. 464 (1953).
NLRB v. Local Union 1229 IBEW, 364 U.S. 464 (1953).
NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co., 404 U.S. 333 (1938).
NLRB v. Reed & Prince Manufacturing Co., 205 F.2d 131 (1st Cir. 1953).
NLRB v. Retail Store Employees Union Local 1001 (Safeco Title Insurance Co.), 447 U.S. 607 (1980).
NLRB v. Savair Manufacturing Co., 414 U.S. 270 (1973).
NLRB v. Tex Tan Inc., 318 F.2d 472 (5th Cir. 1963).

NLRB v. Truitt Manufacturing Co., 241 U.S. 149 (1956).
NLRB v. United Food & Commercial Workers Union, 484 U.S. 112 (1987).
NLRB v. United Steelworkers of America, 357 U.S. 357 (1958).
NLRB v. Wooster Division of Borg-Warner Corp., 365 U.S. 342 (1958).
Olin Corp. 268 NLRB 573 (1984).
Owens-Brockway Plastic Products Inc., 311 NLRB 519 (1993).
Paramount Transportation System v. Teamsters Local 150, 436 F.2d 1064 (9th Cir. 1971).
PCC Structurals Inc., 365 NLRB 160 (2017).
Peerless Plywood Co., 107 NLRB 427 (1953).
Pollock v. Williams, 322 U.S. 4 (1944).
Precision Windows Manufacturing Inc. v. NLRB, 963 F.2d 1105 (8th Cir. 1992).
Purple Communications Inc., 361 NLRB 1050 (2014).
Raytheon Network Centric Systems, 365 NLRB 161 (2017).
RCA del Caribe Inc., 262 NLRB 963 (1982).
Republic Aviation v. NLRB, 324 U.S. 793 (1945).
Roe v. Wade, 410 U.S. 113 (1973).
Ruzicka v. General Motor Corporation, 523 F.2d 748 (6th Cir. 1976).
San Diego Building Trades Council v. Garmon, 359 U.S. 236 (1959).
Santa Cruz Fruit Packing Co. v. NLRB, 303 U.S. 453 (1938).
Schechter Poultry Corp. v. U.S., 295 U.S. 495 (1935).
Scofield v. NLRB, 394 U.S. 423 (1969).
Sewell Manufacturing Co., 138 NLRB 66 (1962).
Shopping Kart Food Market, 228 NLRB 1311 (1977).
Slaughter-House Cases, 83 U.S. 36 (1873).
Southport Petroleum Co. v. NLRB, 315 U.S. 100 (1942).
Sparks Nugget Inc. 230 NLRB 275 (1977).
Specialty Health Care and Rehabilitation Center of Mobile, 357 NLRB 934 (2011).
Spielberg Manufacturing Co., 112 NLRB 1080 (1955).
Steele v. Louisville & Nashville RR, 323 U.S. 192 (1944).
Struksnes Construction Co., 165 NLRB 1062 (1967).
Super Valu Stores Inc., 283 NLRB 134 (1987).
Taft Broadcasting, 163 NLRB 475 (1967).
Teamsters Local 695 v. Vogt, 354 U.S. 284 (1957).
Textile Workers Union v. Darlington Manufacturing Co., 380 U.S. 263 (1965).
The Boeing Company, 365 NLRB 154 (2017).
The Boeing Company, 368 NLRB 67 (2019).
The Nielsen Lithographing Co., 279 NLRB 90 (1991).
Thornhill v. Alabama, 310 U.S. 88 (1940).

UGL-UNICCO Service Co., 357 NLRB 801 (2011).
United Federation of Postal Clerks v. Blount, 404 U.S. 802 (1971).
United Operations Inc., 338 NLRB 123 (2002).
United Parcel Service Inc., 369 NLRB 1 (2019).
United Steelworkers of America v. American Manufacturing Co., 363 U.S. 564 (1960).
United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960).
United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960).
United Technologies Corp., 268 NLRB 557 (1984).
Utility Workers of America, Local No. 246 v. Southern California Edison Co., 852 F.2d 1083 (1988).
Vaca v. Sipes, 368 U.S. 171 (1967).
Valley Hospital and Medical Center, 368 NLRB 139, (2019).
Virginia Mason Hospital, 357 NLRB 564 (2011).
W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers, 461 U.S. 757 (1983).
West Coast Hotel v. Parrish, 300 U.S. 379 (1937).
Wright Line, 251 NLRB 1083 (1980).
Wright v. Universal Maritime Service Corp., 525 U.S. 70 (1998).

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Agreement Between AT&T Midwest and Communications Workers of America District 4, 15th April 2018.

Agreement between Kroger Limited Partnership in Indianapolis and United Food and Commercial Workers Union Local 700, 12th May 2016.

Agreement between Michigan State University and Union of Nontenure-track Faculty of MSU, 16th May 2018.

Agreement between Pacific Gas and Electric Company and Local Union no. 1245 of International Brotherhood of Electrical Workers, Operation, Maintenance and Construction Employees, 1st January 2016.

Agreement between Verizon New York Inc. and Communications Workers of America, 17th June 2016.

Agreement between Walt Disney World Co. and North America's Building and Trades Union and Craft Maintenance Council, 2nd October 2016.

Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical, 22th October 2015.

Agreements between FCA US LLC and the UAW, Engineering Office & Clerical, 4th December 2019.

Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts, 22th October 2015.

Agreements between FCA US LLC and the UAW, Production Maintenance and Parts, 4th December 2019.

Benefits Plans and Agreements between UAW and the Ford Motor Company, Volume III, Supplemental Unemployment Benefit Agreement and Plan, 30th October 2019.

Collective Bargaining Agreement between American Postal Workers Union and U.S. Postal Service, 21st September 2018.

Collective Bargaining Agreement between NFL and NFLPA, 15th March 2020.

Collective Bargaining Agreement between the Board of Trustees of the California State University and the California State University Employees Union, 31th January 2018.

Collective Bargaining Supplemental Agreement between Drivers Teamsters Local Union 177 and United Parcel Service Inc. (New Jersey), 1st August 2018.

Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di Primo Livello tra FIM-CISL, ULIM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici, Associazione Quadri e Capi FIAT e FIAT S.p.A., FIAT Industrial S.p.A., 29 dicembre 2010.

Contratto Collettivo Specifico di Lavoro tra FIM-CISL, ULIM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici, Associazione Quadri e Capi FIAT e FCA N.V. e CNH Industrial N.V.,

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

7 luglio 2015.

Contratto Collettivo Specifico di Lavoro tra FIM-CISL, ULIM-UIL, FISMIC, UGLM, AQCFR e FCA N.V., CNH Industrial N.V. e Ferrari N.V., 11 marzo 2019.

LEGISLAZIONE

- Age Discrimination in Employment Act*, December 15, 1967, Pub. L. 90-202, 81 Stat. 602, 29 USCS §§ 621 et seq.
- Americans With Disabilities Act*, July 26, 1990, Pub. L. 101-336, 104 Stat. 327, 42 USCS §§ 12101 et seq.
- Anti-Peonage Act*, March 2, 1867, 14 Stat. 546, 42 USCS § 1994.
- Civil Rights Act*, July 2, 1964, Pub. L. 88-352, 78 Stat. 241, 42 USCS ch. 21.
- Clayton Antitrust Act*, October 15, 1914, Pub. L. 63-212, 38 Stat. 730, 15 USCS §§ 12-27, 29 USCS §§ 52-53.
- Comprehensive Employment and Training Act*, December 28, 1973, 93 Pub. L. 203, 87 Stat. 839, 29 USCS §§ 801 et seq.
- Equal Pay Act*, June 10, 1963, Pub. L. 88-38, 77 Stat. 56, 29 USCS §§ 206 et seq.
- Fair Labor Standards Act*, June 25, 1938, Pub. L. 75-718, 52 Stat. 1060, 29 USCS ch. 8.
- Federal Arbitration Act*, February 12, 1925, Pub. L. 68-401, 43 Stat. 883, 9 USCS §§ 1 et seq.
- Federal Service Labor Management Relations Statute*, October 13, 1978, Pub. L. 95-454, 92 Stat. 1191, 5 USCS §§ 7101 et seq.
- Labor Management Reporting and Disclosure Act*, September 14, 1959, Pub. L. 86-257, 73 Stat. 519, 29 USCS §§ 401-531.
- Labor-Management Relations Act*, June 23, 1947, Pub. L. 80-101, 61 Stat. 136, 29 USCS §§ 141-144, 151-158, 159-167, 171-183, 185-187, and 557.
- National Labor Relations Act*, July 5, 1935, Pub. L. 74-198, 49 Stat. 452, 29 USCS §§ 151-169.
- Norris-La Guardia Act*, March 23, 1932, Pub. L. 72-65, 47 Stat. 70, 29 USCS §§ 101 et seq.
- Occupational Safety and Health Act*, December 29, 91 Pub. L. 596, 84 Stat. 1590, 29 USCS §§ 621 et seq.
- Postal Reorganization Act*, August 12, 1970, Pub. L. 91-375, 84 Stat. 719, 39 USCS § 3009.
- Railway Labor Act*, May 20, 1926, ch. 347, Pub. L. 69-257, 44 Stat. 577, 45 USCS § 151 et seq.
- Sherman Act*, July 2, 1890, 26 Stat. 209, 15 USCS §§ 1-7.
- Social Security Act*, August 14, 1935, Pub. L. 74-271, 49 Stat. 620, 42 USCS ch. 7.
- Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, August 4, 1988, Pub. L. 100-379, 102 Stat. 890, 29 USCS §§ 2101-2109.

SITOGRAFIA

- ADAPT*, <https://moodle.adaptland.it>, ultimo accesso 23.03.2021.
- AFL-CIO*, <https://aflcio.org>, ultimo accesso 23.03.2021.
- American Arbitration Association*, <https://adr.org>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Bureau of Labor Statistics*, <https://www.bls.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Center for Union Facts*, <https://www.unionfacts.com>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Collective Bargaining Agreements File, U.S. Department of Labor, Office of Labor-Management Standards*, <https://www.dol.gov/agencies/olms/cba>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Department of Labor*, <https://www.dol.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.
- DigitalCollections@ILR, ILR School*, <https://ecommons.cornell.edu>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Electronic Code of Federal Regulations*, <https://www.ecfr.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Federal Mediation and Conciliation Service*, <https://www.fmcs.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.
- ILO Thesaurus*, <https://metadata.ilo.org/thesaurus>, ultimo accesso 23.03.2021.
- IndustriALL*, <http://www.industriall-union.org>, ultimo accesso 23.03.2021.
- JSTOR*, <https://www.jstor.org>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Labor Contract Database, IRLE*, <https://irle.berkeley.edu>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Legal Information Institute*, <https://www.law.cornell.edu>, ultimo accesso 23.03.2021.
- Lexis Nexis*, <https://www.lexisnexis.com>, ultimo accesso 23.03.2021.
- National Conference of State Legislatures*, <https://www.ncsl.org>, ultimo accesso 23.03.2021.
- National Labor Relations Board*, <https://www.nlr.gov>, ultimo accesso 23.03.2021.
- OECD.Stat*, <https://stats.oecd.org>, ultimo accesso 23.03.2021.
- U.S. Chamber of Commerce*, <https://www.uschamber.com>, ultimo accesso 23.03.2021.
- US Supreme Court Center*, <https://supreme.justia.com>, ultimo accesso 23.03.2021.

ABSTRACT

La ricerca ricostruisce il funzionamento del modello di relazioni industriali statunitense. Muovendo dalle sue radici storiche ed economiche se ne individuano quattro caratteristiche fondamentali: pieno decentramento della contrattazione collettiva; elevata incisività ed efficacia del *collective bargaining agreement* conseguente al principio di rappresentanza esclusiva; intervento neutrale della pubblica amministrazione nella soluzione delle questioni di rappresentanza e condotte antisindacali; efficienza nel contenimento del conflitto industriale.

Poiché la globalizzazione, la stagnazione economica ed il vertiginoso sviluppo tecnologico favoriscono la circolazione degli istituti giuridici tra ordinamenti, la ricerca esamina possibili fenomeni di convergenza tra modello italiano e statunitense di relazioni industriali. In particolare si valuta l'esperienza della contrattazione collettiva del Gruppo FCA nei due stati, individuando segnali di convergenza nell'accentramento della rappresentanza sindacale, nelle politiche salariali d'incentivo alla produttività e nelle modalità di regolamentazione del conflitto individuale e collettivo.

This research reconstructs the functioning of the United States (US) model of industrial relations. Starting from its historical and economic roots, four main characteristics can be identified: full decentralization of collective bargaining; high strength and effectiveness of collective bargaining agreements, due to the principle of exclusive representation; neutral intervention by labor boards in dealing with issues of representation and unfair labor practices; efficiency in containing industrial conflicts. Since globalization, economic stagnation and rapid technological development favor the circulation of legal institutions between legal systems, this research examines the possible convergence of the Italian and US models of industrial relations. In particular, the case-study of the collective bargaining practices of the FIAT Chrysler Automobiles (FCA) Group in the two countries is here analyzed, with the goal to identify signs of convergence in the centralization of workers' representation, in wage policies to encourage productivity and in the means of regulation of both individual and collective conflict.